CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2022/2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o ***SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO,*** com base territorial no município de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical conforme processo nº 4.009/41, com sede na Rua Formosa, 99, Anhangabaú, São Paulo, CEP: 01049-000, neste ato, representado pelo seu presidente ***RICARDO PATAH***, portador do CPF/MF nº 674.109.958-15 e seu diretor **MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA**, portador do CPF/MF 219.396.758/04, assistidos por seus advogados, ***Dra. WALKIRIA DANIELA FERRARI,*** OAB/SP nº 165.058 e ***Dr. CRISTOVAM QUINI VILCHER*** – OAB/SP n.º 271.516, nos termos da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 27/06/2022 e, de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFLORES,** CNPJ n.º 38.876.744/0001-47 e registro sindical conforme processo nº 24000.001694/90-91, com sede na Rua Monte Alegre, número 61, sala 63, Perdizes, CEP 05014-000, São Paulo, neste ao representado por seu presidente, **Sr. *EDISON ALEXANDRE*,** portador do CPF/MF nº 385.484.618-53 e pelo Gestor **Sr. CARLOS ROBERTO ROMEU,** portador do CPF/MF nº 391.566.058-20 nos termos da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30/03/2022, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª - REAJUSTE SALARIAL: O reajuste salarial, as cláusulas salariais, pisos salariais e demais cláusulas de cunho econômico constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, a título de recomposição salarial mediante aplicação do índice correspondente ao INPC do período compreendido entre 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

Parágrafo 1º - Os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista, serão deduzidos e recolhidos juntamente com aquele relativo ao reajuste salarial que será devido após a assinatura do termo aditivo.

Parágrafo 2º- Nas rescisões de contrato de trabalho processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput* deverão ser pagas de uma única vez, no prazo de 10 dias, após a assinatura do termo aditivo previsto na clausula **"DA APLICAÇÃO DO INPC NAS CLAUSULAS ECONÔMICAS** "da presente norma, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias.

Parágrafo 3º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário paradigma ou ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" E DO "REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS - REPIS**

2ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1 º DE SETEMBRO/21 ATÉ 31 DE AGOSTO/22: Obedecidos aos princípios de isonomia salarial e manutenção das condições mais benéficas preexistentes, o reajuste dos salarial dos empregados admitidos após setembro de 2021 serão proporcionais (mediante aplicação do índice correspondente ao INPC do período compreendido entre 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022)e incidirá sobre os

salários admissão, conforme tabela a ser estipulada mediante termo aditivo ao presente instrumento normativo.

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE SALÁRIO - REPIS.

3ª – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "Reajuste Salarial" e "Reajuste Salarial dos empregados admitidos de 01/09/2021 até 31/08/2022" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 e 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4ª – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013:

a) florista ..... **R$ 1.950,00**

que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

b) empregados em geral ..... **R$ 1.661,00**

que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

d) garantia do comissionista florista ..... **R$ 2.279,00**

que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

e) garantia do comissionista em geral..... **R$ 1.948,00**

que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

Parágrafo único - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao

salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

5ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e MEI aquela com faturamento anual de até R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

Parágrafo 3º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo primeiro e segundo desta cláusula, deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; telefone de contato e e-mail;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME), EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS:

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS" E "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL";**

Parágrafo 4º A entidade patronal deverá encaminhar por e-mail a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 02 (dois) dias úteis;

Parágrafo 5º - O prazo para o sindicato profissional se manifestar em relação ao atendimento pela empresa solicitante é de até 05 dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação e documentação da empresa, encaminhada pela entidade patronal.

Parágrafo 6º - Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação ao REPIS;

Parágrafo 7º - Constatado pelas entidades sindicais profissional e patronal o cumprimento dos pré-requisitos, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo 8º - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 9º - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a presente norma coletiva, facultado a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL, conforme o caso, a saber:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

a) florista.....R$ 1.853,00
(um mil oitocentos e cinquenta e três reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

b) empregados em geral.....R$ 1.578,00
(um mil, quinhentos e setenta e oito reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

d) garantia do comissionista florista.....R$ 2.165,00
(dois mil cento e sessenta e cinco reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

e) garantia do comissionista em geral.....R$ 1.851,00
(um mil, oitocentos e cinquenta e um reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

Microempresas (ME's):

a) florista.....R$ 1.755,00
(um mil, setecentos e cinquenta e cinco reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

b) empregados em geral.....R$ 1.495,00 (um mil, quatrocentos e noventa e cinco reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023**

d) garantia do comissionista florista.....R$ 2.052,00 (dois mil e cinquenta e dois reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

e) garantia do comissionista em geral.....R$ 1.753,00 (um mil, setecentos e cinquenta e três reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

Microempreendedores Individuais (MEI's):

a) florista.....R$ 1.755,00 (um mil, setecentos e cinquenta e cinco reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

b) empregados em geral.....R$ 1.495,00 (um mil, quatrocentos e noventa e cinco reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

d) garantia do comissionista florista.....R$ 2.052,00 (dois mil e cinquenta e dois reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

e) garantia do comissionista em geral.....R$ 1.753,00 (um mil, setecentos e cinquenta e três reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.**

Parágrafo 10 - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 3º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL",** com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2022.

Parágrafo 11 – O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 12 - Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação;

Parágrafo 13 - Não se aplica às empresas aderentes ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea "e" da cláusula nominada **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)".** No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenentes, deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 14 - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 15 - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 16 - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo 17 - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo 18 - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o CERTIFICADO DE ADESÃO, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R$ 730,00 (setecentos e trinta reais) por empregado **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023**, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

6ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013.

7ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS",** não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º, da Lei n.º 605/1949.

9ª - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES

Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5° dia útil do mês subsequente.

10ª - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

d) 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.

11ª - CÁLCULO 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:

a) férias (integrais ou proporcionais) - Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;

b) primeiros 15 (quinze) 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;

c) 13º Salário - Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo único - O estabelecido nesta cláusula se aplica na rescisão contratual, bem como para os empregados que se ativam em jornada intermitente.

12ª - QUEBRA DE CAIXA

A partir de 01º de setembro de 2022, o empregado que exercer a função de operador caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no valor de **R$ 87,00** (oitenta e sete reais) mensais **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023**, 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.

13ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas "***"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS***" e ***"QUEBRA DE CAIXA",*** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "*Reajuste Salarial*" e "*Reajuste Salarial dos Empregados admitidos de 01/09/2021 até 31/08/2022*".

14ª - APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2021 até 31/08/2022, terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada "*Reajuste Salarial dos Empregados admitidos de 01/09/2021 até 31/08/2022*" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

15ª - REMUNERAÇÃO 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.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 02 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

16ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos estritos termos da revisão da cláusula 5, itens II.b, II.c e III, do acordo celebrado nos autos do **Processo nº 0000207-76.2015.5.02.0071 (Ação Civil Pública - 71ª Vara do Trabalho de SP - Proc. Original nº 0002839-80.2012.5.02.0071)**, e aprovação em assembleia da categoria, as empresas se obrigam a descontar do salário de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, uma contribuição assistencial de 1%(um por cento) ao mês, a partir de setembro de 2022, limitada ao teto mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais).

Parágrafo 1º - O desconto e o recolhimento dessa contribuição assistencial referente ao mês de setembro de 2022, deverão ser realizados no próprio mês de competência de setembro de 2022, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo Sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br

Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo 4º desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. 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 principal.

Parágrafo 4º - Os empregados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, pessoalmente, por escrito e de próprio punho, contendo o nome, o RG e o CPF, WhatsApp, e-mail, número do telefone celular e telefone fixo do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta Convenção, disponibilizada no site do sindicato no dia seguinte ao de sua celebração, e ser entregue na sede ou ambulatório médico do sindicato, das 09h00hs às 17h00hs., sem outras formalidades. No caso de admissão do empregado após a data-base, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, na sede do sindicato. Os endereços estão disponibilizados no site do ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** - www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 5º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, para que não se efetuem os descontos convencionados.

17ª - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS (EMPRESAS)

As empresas do comércio varejista de flores e plantas cortadas, frescas ou secas e artificiais, plantas ornamentais em vasos e mudas frutíferas, ornamentais, arbóreas, as destinadas a reflorestamento e agricultura e decoração e ornamentação com flores, na base territorial do Estado de São Paulo, quer sejam associadas ou não, deverão recolher ao SINDIFLORES, anualmente duas contribuições:

A - Contribuição Assistencial Patronal - obrigatória para todos os membros das categorias profissional ou econômica, filiados ou não à entidade sindical que os representa. Portanto, uma vez instituída, é extensiva à toda a categoria representativa, tendo caráter compulsório. Foi fixada pela assembleia geral da categoria, realizada em 30 de março de 2022, vide ata no link adiante: (www.sindiflores.com.br/assets/atas/3_20220622123402.pdf), devidamente convocada para tal. O respaldo jurídico dessa contribuição é a alínea "e", do Art. 513 da CLT.

"Art. 513 - São prerrogativas dos sindicatos:
e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas".
Essa contribuição refere-se aos serviços prestados pelas entidades sindicais à categoria, sobretudo a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalhos ou participação em processos de dissídio coletivo.

Para o ano de 2022 a Contribuição Assistencial Patronal foi fixada em R$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais), para todas as empresas, excetuando-se as MEI's que recolherão o valor de R$ 110,00 (cento e dez reais).

Data do Pagamento: Outubro e Novembro de 2022.

B - Contribuição Confederativa Patronal: obrigatória para toda a categoria – e não apenas para os filiados ao sindicato. Ela pode ser cobrada tanto por Sindicatos representante de categorias profissionais quanto de categorias econômicas, devendo ser fixada em assembleia geral de toda a categoria, veja ata no link: (www.sindiflores.com.br/assets/atas/3_20220622123402.pdf). Sua base legal é o artigo 548, alínea "b" da CLT e o inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal.
A Contribuição Confederativa destina-se ao custeio do Sistema Confederativo da representação sindical, composto de sindicatos, federações e confederações.

Para o ano de 2022 a Contribuição Confederativa Patronal foi fixada em R$ 395,00 (trezentos e noventa e cinco reais), para todas as empresas, excetuando-se as MEI's que recolherão o valor de R$ 96,00 (noventa e seis reais).

Data do Pagamento: Maio e Junho de 2022.

Parágrafo Único - O recolhimento das contribuições patronais deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo **SINDIFLORES**, no qual constará a data do vencimento.

18ª - CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo Primeiro - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar-lhe conhecimento por escrito dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo Terceiro - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

19ª - ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos e/ou declarações, deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive eletrônico, em até 05 (cinco) dias de sua emissão, com a apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

20ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, garantia de emprego, como segue:

Tempo de Trabalho na mesma Empresa	Estabilidade
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo Primeiro - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, 01 (um) ano ou 06 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo Segundo - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo Terceiro - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo primeiro, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo Quarto - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

21ª - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

22ª - GARANTIA DE EMPREGO À 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 por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

23ª - DIA DO COMERCIÁRIO (ABONO)

Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro -, será concedido ao comerciário, que pertencer ao quadro de empregados nesse dia um abono, a ser pago de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2022, a ser pago juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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 01 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo primeiro – Aplica-se ao presente abono, se for o caso, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL".

24ª - JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Descanso Semanal Remunerado, que deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo 1º - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados para outras modalidades de jornada, MEDIANTE ADESÃO, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

a) dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

III - JORNADA REDUZIDA

Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:
a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

IV - JORNADA ESPECIAL 12X36

Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;

c) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

Parágrafo 2º - A adesão pelas empresas interessadas se fará mediante requerimento de emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO, através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá, dentre outras, as seguintes informações:

- Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio; telefone de contato e e-mail.

Parágrafo 3º - A entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante o compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS" e "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL".

Parágrafo 4º - O CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO.

25ª - CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º - Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

26ª - SEMANA ESPANHOLA

Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

27ª - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de praticar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Parágrafo 1º - A redução do intervalo para refeição - seja em caráter definitivo ou por prazo determinado -, somente poderá decorrer de norma coletiva, podendo ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo 3º - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, a critério do empregador, de forma equivalente à redução.

28ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas.

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula referente nominada "*Remuneração de Horas Extras*" deste instrumento;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

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

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas *"a"*, *"b"* e *"e"* desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea *"g"* obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até o final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

29ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

30ª - FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Primeiro - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada a concessão das férias

individuais no período de 2 dias que antecedem feriados ou dias de descanso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo – Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 03 (três) períodos, de no mínimo 10 (dez) dias corridos, cada um.

Parágrafo Terceiro - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

31ª - FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

32ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

33ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

34ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

35ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo Primeiro - O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo Segundo - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, até 02 (duas) vezes ao ano, podendo a mesma ser compensada, conforme previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)", mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

36ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá o empregado deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

37ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

38ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês, adiantamento de salário aos empregados.

39ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

Parágrafo único: O benefício garantido no "caput" desta cláusula não poderá ser objeto de permuta e/ou compensação com qualquer outro direito relativo ao contrato de trabalho.

40ª - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo 1º - As empresas poderão, facultativamente, contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no caput desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, 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 por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

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

Doença Congênita dos Filhos - Ocorrendo o nascimento de filho(a) de empregado(a) segurado(a) com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.

Cesta Natalidade - Em caso de nascimento de filho(a) de empregado(a), desde que comunicado à empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

c) relativas à empresa empregadora

Reembolso à empresa por rescisão trabalhista em razão de óbito do titular

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

Parágrafo 2º - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado.

Parágrafo 3º - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

Parágrafo 4º - Os empregados afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

Parágrafo 5º - A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo 6º - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

41ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo Primeiro - Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidade sindical, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes e quaisquer outros da mesma natureza.

Parágrafo Segundo - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

42ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - EXCEÇÕES

O trabalho aos domingos e feriados é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei n.º 605/1949 e no Decreto n.º 27.048/1949, que a regulamentou.

43ª – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R$ 87,00**, (oitenta e sete reais) **que será acrescido da correção do índice acumulado do INPC anual (do período de 01 de setembro de 2021 a 31 agosto de 2022) vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023** a partir de 1º de setembro de 2022, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

44ª - ACORDOS COLETIVOS

As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, salvo na hipótese prevista no Parágrafo 3º desta cláusula.

Parágrafo 1º - Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

Parágrafo 2º - Após tomar ciência, a entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea "a", da CLT.

Parágrafo 3º - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal deverá manifestar-se de forma expressa junto ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via e-mail.

45ª – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar a entidade sindical representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

Parágrafo Primeiro – A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea "a", da CLT.

Parágrafo Segundo – A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula

46ª - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

47ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

48ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

49ª - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, nos termos da cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", deverão,

obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento pela empresa de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

Parágrafo 1º - No ato do procedimento previsto no caput, as empresas aderentes ao REPIS deverão exibir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere a cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT e na LC nº 123/2006.

Parágrafo 2º - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

Parágrafo 3º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 5º - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no caput.

Parágrafo 6º - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

Parágrafo 7º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo 8º - O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação da respectiva entidade patronal mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

50ª - VALE-TRANSPORTE - PAGAMENTO EM DINHEIRO

Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

Parágrafo 1º - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente a até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo 2º - As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo 3º - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

Parágrafo 4º - Nos termos do Decreto nº 95.247/87, e baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

Parágrafo 5º - O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo 6º - A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

51ª - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores oriundas das relações de trabalho, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem e elegem a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo de mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo 1º - Pelas despesas com a manutenção e desenvolvimento desse órgão, as empresas beneficiárias do serviço ressarcirão as entidades dele integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo por estas, nos termos estabelecidos através de convênio celebrado entre as entidades.

Parágrafo 2º - Enquanto não instalado o órgão previsto no caput, suas atribuições poderão ser desempenhadas pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC, à exceção de arbitragem, que não está contemplada dentre suas atribuições.

52ª - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o artigo 507-B, da CLT, bem como o ACORDO EXTRAJUDICIAL entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos à CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

Parágrafo único - Enquanto não instalado o órgão previsto no caput, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.

53ª - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pela CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

Parágrafo único - Enquanto não instalado o órgão previsto no caput, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.

54ª - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE – DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

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 percentual de reajuste salarial.

55ª - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO

A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT.

56ª – PROMOTORES

Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

57ª - 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.

58ª – DA APLICAÇÃO DO INPC NAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As entidades Sindicais convenentes procederão em conjunto no prazo de 10 (dez dias), após a publicação do INPC pelo IBGE, termo aditivo a referida CONVENÇÃO COLETIVA, com as cláusulas econômica devidamente atualizadas que farão parte deste instrumento.

59ª - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

60ª – ABRANGÊNCIA

Esta norma abrange as empresas integrantes da categoria econômica do varejo representada pelo SINDIFLORES-SP, no município de São Paulo/SP.

61ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, e a data-base 1º de setembro.

São Paulo, 06 de Setembro de 2022.

RICARDO PATAH
Presidente

EDISON ALEXANDRE
Presidente

MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA
Diretor Jurídico

CARLOS ROBERTO ROMEU
Gestor do Sindiflores

WALKIRIA DANIELA FERRARI
OAB/SP nº 165.058

CRISTOVAM QUINI VILCHER
OAB/SP n.º 271.516