



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2021/2022

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, DE UM LADO, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ sob o n.º 05.284.220/0001-08 e Carta Sindical Processo n.º 46000.006639/02-70, SR09696, com base territorial nos municípios de *Cotia, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Juquitiba, São Lourenço da Serra e Vargem Grande Paulista*, com sede na Avenida Brasil, 21 – Jardim Central – Cotia – SP – CEP – 06700-270 - Assembleia Geral Extraordinária realizada em sua sede nos dias 28 a 30 de julho de 2021, neste ato representado por seu Presidente, *Sr. Cristiano da Silva Melo*, inscrito no CPF/MF sob o n.º 257.966.538-22, assistido por sua advogada, *Dra. Máira Cristina Luiz*, inscrita na OAB/SP sob o n.º 303.766 e no CPF/MF sob o n.º 347.489.808-69; E DE OUTRO, como representante da categoria econômica, o SINDICATO DO COMERCIO 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 n.º 24000.001694/90-91, com sede na Rua Monte Alegre, n.º 61, sala 63, Perdizes, CEP 05014-000, São Paulo - SP, neste ato representado por seu presidente, *Sr. EDISON ALEXANDRE*, portador do CPF/MF n.º 385.484.618-53, nos termos da Assembleia Geral Extraordinária realizada em sua sede em 28 de julho de 2021, 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: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez inteiros vírgula quarenta e dois décimos) por cento, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020.

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 os empregados comerciários em geral, nas cláusulas nominadas "*Salários Normativos nas Empresas com até 10 (dez) Empregados*" e "*Salários Normativos nas Empresas com mais de 10 (dez) Empregados*".

2ª – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,1042
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0955
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0868
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0782
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0695

SECCOR  
Av. Brasil, 21  
CEP 06700-270 – COTIA - SP  
Tel. 4615-1210

SINDIFLORES  
Rua Monte Alegre, 61, sala 63 - Perdizes  
CEP 05014 - 000 - São Paulo - SP  
Tel.: (11) 3865-7475



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0608
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0521
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0434
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0347
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0261
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0174
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0087
A PARTIR DE 16.08.21	-

**Parágrafo único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS".

**3ª - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "Reajuste Salarial" e "Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/20 até 31 de agosto/21" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/20 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4ª - PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2020, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

**I - Empresas em geral:**

- a) florista .....R\$ 1.937,00  
(um mil, novecentos e trinta e sete reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.667,00  
(um mil, seiscentos e sessenta e sete reais);
- c) operador de caixa..... R\$ 1.792,00  
(um mil, setecentos e noventa e dois reais);
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.471,00  
(um mil, quatrocentos e setenta e um reais);
- e) office boy e empacotador.....R\$ 1.225,00  
(um mil, duzentos e vinte e cinco reais);
- f) garantia do comissionista florista .....R\$2.311,00  
(dois mil e trezentos e onze reais);
- g) garantia do comissionista.....R\$ 1.991,00  
(um mil, novecentos e noventa e um reais);



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



## II - Micro Empreendedor Individual - MEI:

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.364,00  
(um mil, trezentos e sessenta e quatro reais);
- b) empregados em geral..... R\$ 1.533,00  
(um mil e quinhentos e trinta e três reais);

5ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, 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 se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

Parágrafo único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo Primeiro - Parágrafo 1º – Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera 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). Na hipótese de legislação superveniente que viera alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

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

- 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.
- declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;
- compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;



**SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO**



Parágrafo Terceiro - Constatado o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo SINDIFLORES, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINDIFLORES, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial (CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS), que lhes facultará, até o término de vigência da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "Pisos Salariais", conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

#### I - Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.437,00  
(um mil e quatrocentos e trinta e sete reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.601,00  
(um mil e seiscentos e um reais);
- c) florista ..... R\$ 1.858,00  
(um mil e oitocentos e cinquenta e oito reais);
- d) operador de caixa..... R\$ 1.723,00  
(um mil e setecentos e vinte e três reais);
- e) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.409,00  
(um mil e quatrocentos e nove reais);
- f) office boy e empacotador..... R\$ 1.225,00  
(um mil e setenta e sete reais);
- g) garantia do comissionista florista ..... R\$ 2.185,00  
(dois mil, cento e oitenta e cinco reais);
- h) garantia do comissionista ..... R\$ 1.882,00  
(um mil e oitocentos e oitenta e dois reais);

#### II - Microempresas (ME)

**SECCOR**  
Av. Brasil, 21  
CEP 06700-270 - COTIA - SP  
Tel. 4615-1210

4

**SINDIFLORES**  
Rua Monte Alegre, 61, sala 63 - Perdizes  
CEP 05014 - 000 - São Paulo - SP  
Tel.: (11) 3865-7475



- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.364,00  
(um mil e duzentos e trinta e cinco reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.533,00  
(um mil e quinhentos e trinta e três reais);
- c) florista ..... R\$ 1.779,00  
(um mil e setecentos e setenta e nove reais);
- d) operador de caixa..... R\$ 1.666,00  
(um mil e seiscentos e sessenta e seis reais);
- e) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.369,00  
(um mil e trezentos e sessenta e nove reais);
- f) office boy e empacotador:.....R\$ 1.225,00  
(um mil e duzentos e vinte e cinco reais);
- g) garantia do comissionista florista.....R\$ 2.080,00  
(Dois mil e oitenta reais);
- h) garantia do comissionista.....R\$ 1.792,00  
(um mil e setecentos e noventa e dois reais);

### III - Micro Empreendedor Individual - MEI:

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.364,00  
(um mil, trezentos e sessenta e quatro reais);
- b) empregados em geral..... R\$ 1.533,00  
(um mil e quinhentos e trinta e três reais);

Parágrafo Sexto - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "f" (*faxineiro e copeiro*) e "g" (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

Parágrafo Sétimo - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo segundo 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", com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2021.



Parágrafo Oitavo - O prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será de até 120 (cento e vinte) dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo Nono - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea "f" da cláusula nominada "*Compensação de Horário de Trabalho*". No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo Décimo – O SINDIFLORES encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS.

Parágrafo Décimo Primeiro – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere o parágrafo quinto, desta cláusula.

Parágrafo Décimo Segundo – Na hipótese de assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

7ª - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo único: Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula nominada "*Acordos Coletivos*".

8ª - QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ 81,00 (oitenta e um reais), a partir de 1º de setembro de 2021, importância que será paga 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 título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

9ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula nominada "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

11 - 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 art. 6º, da Lei n.º 605/49.

12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

13 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "Pisos Salariais", "Garantia do Comissionista" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "Reajuste Salarial" e "Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/20 até 31 de agosto/2021".

14 - 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.

15 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, 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;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

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;

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 art. 413 da CLT;



e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;

f) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

**Parágrafo Primeiro** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

**Parágrafo Segundo** - A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

**Parágrafo Terceiro** - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo segundo, 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 final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**16 CONTRIBUIÇÃO DOS COMERCIÁRIOS:** A empresa descontará do pagamento e recolherá de todos os comerciários contemplados e beneficiários da presente norma, e, assim, representados pelo "Sindicato dos Comerciários", a título de contribuição assistencial ou negocial o percentual de 1% (um por cento) de sua respectiva remuneração mensal, limitado o teto a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado, desconto conforme aprovado na Assembleia do "Sindicato dos Comerciários" que aprovou e autorizou a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º**- O desconto previsto nesta cláusula atende aos termos do TAC firmado nos autos da Ação Civil Pública nº 1002721-28.2013.5.02.0241, da 1ª Vara do Trabalho de Cotia, homologado por decisão datada de 31/07/2017, com trânsito em julgado, bem como à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462

- STF, 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir da assinatura desta norma, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto,



**SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO**



exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo- FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 3º** - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

**Parágrafo 4º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 5º** - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 6º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 7º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 8º** - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo 9º** - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula 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 10** - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, uma única vez, por escrito e de próprio punho em duas vias, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, preferencialmente na subsede de Vargem Grande, do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo 11** - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.





**Parágrafo 12** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuemos descontos convencionados.

**Parágrafo 13** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 14** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida

## 17 – 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 28 de julho de 2021, vide ata no link adiante: (<http://sindiflores.com.br/admin/documentos/AGE%202021.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 2021 a Contribuição Assistencial Patronal foi fixada em R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), para todas as empresas, excetuando-se as MEI's que recolherão o valor de R\$ 90,00 (noventa reais).

Data do Pagamento: Outubro e Novembro de 2021.



**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 aça no link: (<http://sindiflores.com.br/admin/documentos/AGE%202021.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\$ 396,00 (trezentos e noventa e seis 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.

**18 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

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

**20 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

**21 - ATESTADOS 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, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo único** - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84 e deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.



22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), 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 empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo Quarto - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

23 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

24 - 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 completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) 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.

25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.



**26 - DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciário, 30 de outubro, será concedido pelas empresas, aos empregados que contribuem para o custeio da atividade sindical com o pagamento da contribuição assistencial ou taxa negocial que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2021, a ser paga 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 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**27 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**28 - 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.

**29 - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 02 (dois) que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

**30 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**31 - 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.

**32 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovada nos



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



termos da cláusula nominada “Atestados Médicos e Odontológicos”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

33 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

34 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

35 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

36 - 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.

37 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais” e “Regime Especial de Piso Salarial – REPIS”, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

38 – ASSISTÊNCIA SINDICAL: O ato de assistência nas rescisões contratuais será opcional a partir de 01 de setembro de 2021.

Parágrafo Primeiro: Quando houver a assistência do Sindicato representante da categoria profissional no ato da rescisão salarial do comerciante que tiver 12 (doze) meses ou mais de serviço, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, o termo de rescisão terá eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho, em relação aos valores constantes do termo.

Parágrafo Segundo: As partes beneficiadas pela prestação de serviço de assistência na rescisão de contrato de trabalho ficarão sujeitas ao pagamento de uma taxa retributiva destinada a custear as despesas de decorrentes do procedimento.



39 - **DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

40 - **CALENÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:** O trabalho do comércio varejista de flores e plantas ornamentais em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, bem como o disposto no parágrafo quinto desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

a) **semana do consumidor ou do freguês (uma semana):**

- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

b) **dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:**

- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

c) **festas natalinas:**

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados, domingos e feriados, do mês de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas;
- não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

**Parágrafo Segundo** - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00hs, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos primeiro a terceiro e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

**Parágrafo Terceiro** - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo Quarto** - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

41 - **MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 81,00 (oitenta e um reais), a partir de 01 de setembro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.



**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "Contribuição Assistencial dos Empregados".

**42 - ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica do comércio varejista de flores e plantas ornamentais, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo único:** Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao SINDIFLORES para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617, da CLT.

**43 - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

**Parágrafo Primeiro** - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

**Parágrafo Quarto** - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.



SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE COTIA E  
REGIÃO



44 - **COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas do comércio varejista de flores e plantas ornamentais, em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção a comunicar, previamente, ao SINDIFLORES através do e-mail [secretaria@sindiflores.com.br](mailto:secretaria@sindiflores.com.br) para que no prazo de 05 (cinco) dias, este preste assistência e acompanhe suas representadas.

45 - **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** - O trabalho aos domingos e feriados nas empresas do comércio varejista de flores e plantas ornamentais, representadas pelo *Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo - SINDIFLORES* é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei n.º 605/49 e no Decreto n.º 27.048/49, que a regulamentou.

46 – **ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do comércio varejista de flores e plantas ornamentais sediadas na base territorial dos sindicatos convenentes.

47 - **VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

48 – **DISPOSIÇÃO GERAL:** Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de 02 (dois) anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

São Paulo, 15 de outubro de 2021.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA  
REGIÃO

Cristiano da Silva Melo  
Presidente

MAÍRA CRISTINA LUIZ  
Advogada - OAB/SP nº 303.766

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS  
DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFLORES

ÉLISON ALEXANDRE  
Presidente