

INFORMATIVO SINDIFLORES

ANO 19 – EDIÇÃO 31
JUNHO/2023



NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMERCIÁRIOS DE GUARULHOS

Senhor Empresário,

Em atenção às consultas de empresas sobre as negociações coletivas com os Comerciários de Guarulhos, esclarecemos o seguinte:

A última convenção coletiva com a participação da Fecomercio SP e de alguns sindicatos filiados, inclusive o Sindiflores, com base de representação em Guarulhos, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Santa Isabel e Arujá, foi assinada em 21/02/19, abrangendo o período compreendido entre 1º de setembro/17 a 31 de agosto/19.

Na oportunidade, foi concedido, a partir de 1º de setembro de 2018, data-base da categoria profissional, reajuste da seguinte forma:

- a) até o limite de R\$ 11.000,00 (onze mil reais) mediante aplicação do percentual de 7,01% (sete vírgula zero um por cento) incidente sobre os salários já reajustados sem 1º de setembro de 2016;
- b) acima de R\$ 11.000,00 (onze mil reais), mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 771,00 (setecentos e setenta e um reais).

De lá para cá, as negociações não evoluíram no sentido da celebração de nova norma, sendo que o principal motivo do impasse se refere às condições de natureza econômica. O índice acumulado do período em aberto corresponde a 27,76% e baseia-se no INPC acumulado do período, assim distribuído:

- Período 1º set/18 – 31 ago/19 = 3,28 %
- Período 1º set/19 – 31 ago/20 = 2,94%
- Período 1º set/20 – 31 ago/21 = 10,42%
- Período 1º set/21 – 31 ago/22 = 8,83%

A representação laboral reivindica a concessão de aumento real, com o que a Fecomercio e os Sindicatos patronais não concordam, eis que não reflete a condição econômica de grande parcela do nosso segmento, sobretudo levando em conta as grandes dificuldades enfrentadas durante a pandemia.

No início deste ano, a Fecomercio SP se reuniu com representantes da entidade laboral, não tendo havido qualquer evolução nas tratativas, basicamente pelo mesmo motivo alegado anteriormente, qual seja, a concessão de aumento real.

Caso a empresa não tenha concedido nenhum tipo de reajuste para o período em aberto e deseja fazê-lo, recomendamos que o faça a título de antecipação, com a devida anotação em carteira e no recibo de pagamento, garantindo assim a possibilidade de compensação futura. Quanto aos demais aspectos das relações de trabalho, estes são regidos pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional (CLT e outras leis esparsas aplicáveis à matéria).

Esclarecemos ainda que qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, a título de contribuição assistencial, está sujeito à devida autorização prévia (CLT, art. 545).

Quanto ao trabalho em feriados, não é possível sua autorização mediante acordo coletivo, mesmo com a assistência patronal. A intenção do legislador ao promulgar a Lei 10.101/00 foi clara no sentido de evitar a concorrência desleal entre empresas de um mesmo segmento econômico, o que ocorreria se a lei admitisse a autorização por meio de acordo coletivo de trabalho. Ou a autorização beneficia todas as empresas do mesmo ramo de atividade, por meio de uma convenção coletiva de trabalho, ou nenhum estabelecimento poderá funcionar nos feriados.

Em 24 de agosto de 2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT - baixou a Portaria nº 19.809/20, alterando o anexo da Portaria SEPRT nº 604, de 18 de junho de 2019, que dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. Pela nova redação do anexo, o trabalho no comércio em geral aos domingos e feriados passou a ser autorizado permanentemente.

No entanto, isso só acirrou a antiga discussão sobre a hierarquia das leis, no sentido de se admitir a prevalência de uma portaria sobre disposições de lei, sobretudo se essa lei for especial, como é o caso da Lei nº 10.101/00. As decisões judiciais sobre essa matéria são distintas, sendo que, na maioria das vezes, não se admite a prevalência das portarias sobre a lei.

Uma coisa é certa. Autorização para o trabalho em feriados por acordo coletivo está fora de cogitação, sendo medida ilegal!

Lembramos ainda que a celebração de acordos coletivos para qualquer finalidade, envolvendo empresas, associadas ou não aos sindicatos patronais, é uma iniciativa voluntária. Nesse caso, importante observar que a legislação impõe determinadas condições, como, por exemplo, a realização de assembleia por empresa, convocada especialmente para esse fim, além de comunicação prévia ao sindicato patronal. Acordos celebrados em desacordo com os procedimentos legais são nulos de pleno direito.

Por fim, ressaltamos que as empresas devem considerar apenas as informações divulgadas por sua entidade patronal representativa, evitando-se indução em erro.

Atenciosamente,

Dr. Edison Alexandre
Presidente do Sindiflores

[Publicações no site do Sindiflores](#)

[30/06/2023 - PORTARIA RFB Nº 328/2023 – REGULAMENTAÇÃO DO FALE CONOSCO](#)

[29/06/2023 - COBRANÇA DE TARIFA PIX PARA PESSOAS JURÍDICAS](#)

[29/06/2023 - SENADO APROVA CRIAÇÃO DE POLÍTICA NACIONAL PARA SETOR DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS](#)

[28/06/2023 - SUBSTITUIÇÃO PARCIAL DA DCTF PELA DCTFWEB](#)

Sindiflores

Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo

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

www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br <https://www.facebook.com/sindifloressp>