

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA**, CNPJ nº 71.866.818/0001-30 com sede na Rua Francisco Scarpa, nº 269 – Centro, Sorocaba/SP, CEP: 18035-020, conforme edital de Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 29, 30 e 31 de julho e 01 agosto de 2025, neste ato representado por seu presidente, Sr. Milton Matias da Costa, titular do CPF nº 055.864.038-97, assistido pelo advogado **Dr. Carlos Eduardo Leite Santos da Silva, OAB/SP 310.416**, de outro lado o **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 47.192.950/0001-29, Registro Sindical nº 46010.000867/95, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 05/08/2025 com sede à Rua Galvão Bueno, 212, 3º andar, conjunto 31-A/B, Liberdade, São Paulo, SP, CEP: 01506-900, neste ato representado por seu Presidente **Sr. D'Artagnan Balsevicius Junior**, portador do CPF/MF Nº 124.927.168-13 assistido pelo advogado, **Dr. Rogério Alves Lins – OAB/SP nº 460.608**, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I) DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

1) DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2025, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual **5,05%** (cinco vírgula zero cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2024.

Parágrafo primeiro - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro e novembro de 2025 deverão ser pagas, em parcela única, na competência de dezembro de 2025, serão consideradas abonos indenizatórios, de caráter não salarial, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos legais, não incidindo sobre elas encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais ou reflexos em verbas contratuais ou rescisórias, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados, nos termos do disposto na cláusula nominada “Compensação”, e observada a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2024 e 31 de agosto/2025”.

Parágrafo segundo - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo primeiro será a data de pagamento destas.

Parágrafo terceiro - Nas rescisões de contrato de trabalho já processadas a partir de 1º de setembro de 2025, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo quarto – Nas rescisões processadas a partir da data de assinatura da presente Convenção, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão compor a base de cálculo das verbas rescisórias.

Parágrafo quinto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais para Empresas em Geral”; “Regime Especial de Piso Salarial – REPIS” e “Garantia do Comissionista”.

2) REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2024 e 31 DE AGOSTO DE 2025 - Obedecidos os princípios de isonomia salarial e de manutenção das condições mais benéficas preexistentes, os salários dos empregados admitidos após setembro de 2024 serão reajustados no mesmo percentual previsto na cláusula nominada "Reajuste Salarial" desta Convenção Coletiva de Trabalho, obedecendo à proporcionalidade conforme a data de admissão.

Admitidos no período de:		Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.24		1,0505
de 16.09.24 a	15.10.24	1,0463
de 16.10.24 a	15.11.24	1,0421
de 16.11.24 a	15.12.24	1,0379
de 16.12.24 a	15.01.25	1,0337
de 16.01.25 a	15.02.25	1,0295
de 16.02.25 a	15.03.25	1,0253
de 16.03.25 a	15.04.25	1,0211
de 16.04.25 a	15.05.25	1,0169
de 16.05.25 a	15.06.25	1,0127
de 16.06.25 a	15.07.25	1,0085
de 16.07.25 a	15.08.25	1,0042
A partir de 16.08.25		1

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais para Empresas em Geral”; “Regime Especial de Piso Salarial – REPIS” e “Garantia do Comissionista”.

3) COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2024 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4) PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL - Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir 1º de setembro de 2025, 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:

I – Empresas em geral

- a) empregados em geral.....R\$ 2.094,00;
- b) operador de caixa.....R\$ 2.247,00;
- c) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.845,00;
- d) office boy e empacotador.....R\$ 1.558,00;
- e) aprendizes.....R\$ 1.558,00;
- f) garantia do comissionista.....R\$ 2.455,00;

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.

5) 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 - mediante adesão pelas empresas interessadas - condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

Parágrafo primeiro - 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) e Microempreendedores Individuais (MEI's), 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 segundo - 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 terceiro - 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 à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e 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, com 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 Microempreendedores (MEI), Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;
- c) comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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 - A entidade patronal deverá encaminhar a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis.

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

Parágrafo sétimo - 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 oitavo - Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, 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. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo nono - O Certificado de Adesão ao REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando, até o término de sua vigência, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "Pisos Salariais", conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, a vigorar a partir 1º de setembro de 2025, como segue:

- empresas de pequeno porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.801,00;
- b) empregados em geral.....R\$ 1.989,00;
- c) perador de caixa.....R\$ 2.160,00;
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.766,00;
- e) *office boy* e empacotador.....R\$ 1.558,00;
- f) garantia do comissionista.....R\$ 2.332,00;
- g) aprendizes.....R\$ 1.558,00;

- Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.709,00;
- b) empregados em geral.....R\$ 1.885,00;
- c) operador de caixa.....R\$ 2.091,00;
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.719,00;
- e) *office boy* e empacotador.....R\$ 1.558,00;
- f) garantia do comissionista.....R\$ 2.210,00;
- g) aprendizes.....R\$ 1.558,00;

- Microempreendedores (MEI)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.709,00;
- b) empregados em geral.....R\$ 1.922,00;
- c) garantia do comissionista.....R\$ 2.255,00;
- aprendizes.....R\$ 1.558,00;

Parágrafo dez – 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, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção do aprendiz.

Parágrafo onze – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro 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 2025.

Parágrafo doze – O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2025, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo treze – 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 quatorze – 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 quinze – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo dezesseis - 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.

6) 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.

7) REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro com jornada de 44 horas semanais, 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:

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 (duzentos 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 (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 extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

Parágrafo único - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas - divisor 200; 36 horas - divisor 180; 30 horas - divisor 150; 26 horas - divisor 130).

8) REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto com jornada de 44 horas semanais, 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 extras 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;
 - 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 extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

Parágrafo único - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas - divisor 200; 36 horas - divisor 180; 30 horas - divisor 150; 26 horas - divisor 130).

9) REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS - 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 nº 605/1949.

10) VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou por acidente de trabalho, além do 13º (décimo terceiro) salário dos comissionistas, inclusive na rescisão

contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

11) 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.

12) BANCO DE HORAS - As horas extraordinárias realizadas mensalmente deverão ser compensadas dentro de 180 dias, respeitando o limite exposto no parágrafo 5º da presente cláusula.

Parágrafo primeiro - As horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas ao pagamento com a incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

Parágrafo segundo - Para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação em sistema eletrônico de acesso de cada colaborador via navegador web e aplicativo de celular. O sistema eletrônico utilizado pela empresa, deverá permitir que cada empregado possui acesso para controle de suas horas laboradas em tempo real. Além disso, o empregador se compromete a cada início de ano, enviar aos empregados a relação de feriados e pontes daquele ano vigente e o saldo a compensar por semestre de banco de horas.

Parágrafo terceiro - 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. Caso o empregado tenha horas positivas, estas deverão ser pagas juntamente às verbas rescisórias com adicional de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo quarto - Na rescisão contratual por iniciativa do empregado, quando da apuração final da compensação de horário, caso horas positivas, estas deverão ser pagas juntamente às verbas rescisórias com adicional de 60% (sessenta por cento) e, em caso de horas negativas, essas deverão ser descontadas até o limite de 20 horas.

Parágrafo quinto - O banco de horas é limitado a 100 (cem) horas acumuladas dentro de 180 dias. Caso haja um saldo maior do que o limite, esta diferença deverá ser paga como hora extra com incidência de adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo sexto - Estabelecem-se novos períodos de vigência do semestre de banco de horas, conforme abaixo:

Novo período - 1º semestre	01/07/2025 a 31/01/2026
Novo período - 2º semestre	01/02/2026 a 31/08/2026

13) 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”; “Garantia do Comissionista” 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 entre 1º de setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025”.

14) QUEBRA DE CAIXA - A partir de 1º de setembro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), 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 a título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

15) COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários com indicação do valor do depósito no FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

Parágrafo Único - Se os comprovantes de salários forem apresentados via sistema da própria empresa, após a rescisão contratual, havendo solicitação por escrito a empresa ficará obrigada a disponibilizar o histórico dos comprovantes juntamente com o TRCT no prazo de até 10 (dez) dias.

16) 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.

17) 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*.

18) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - As empresas concederão no dia 20 de cada mês um adiantamento de salário aos empregados na razão de 40% do salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles, sendo vedado efetuar quaisquer descontos, salvo decorrentes de lei.

II - DAS JORNADAS DE TRABALHO

19) JORNADA 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 não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo primeiro - As empresas poderão ainda contratar empregados para a jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, ficando a empresa, nessa hipótese, obrigada a observar os direitos em relação aos dias de feriados.

Parágrafo segundo - No caso da jornada estabelecida no parágrafo primeiro, as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

Parágrafo terceiro - Também nessa hipótese, 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 desta modalidade de jornada;

Parágrafo quarto - O intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

20) 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.

21) CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO - Conforme disposto no art. 74 e no inciso X, do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

- I) Estar disponível no local de trabalho.
- II) Permitir a identificação de empregador e empregado.

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

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

Parágrafo terceiro - Os sistemas alternativos 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 prévia para marcação de sobrejornada.
- IV) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

III - DAS GARANTIAS

22) ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendidas as disposições do Decreto nº 10.864/21 e o entendimento da Súmula nº 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 primeiro - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/1984, 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 o eletrônico, em até 5 (cinco) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo - A ordem de prioridade mencionada na *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual o empregado tenha aderido de forma espontânea.

23) 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	GARANTIA
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo primeiro - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (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 se aposentar.

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 nos termos do 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.

24) 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.

Parágrafo primeiro - 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.

Parágrafo segundo - A garantia adicional prevista no *caput* desta cláusula não é cumulativa com aquela assegurada pela adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, observado o mesmo prazo de fruição, nem com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador, ficando garantido à gestante, em qualquer hipótese, o acréscimo mínimo de 75 (setenta e cinco) dias além da garantia constitucional.

25) GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 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* os refratários, omissos, desertores e facultativos.

26) 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.

IV – DAS FÉRIAS

27) INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada a concessão de férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo único - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos cada um.

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

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

29) ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS - Poderá deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de 12 (doze) dias, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos 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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

30) 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 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

31) ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR - Os pais ou responsáveis legais que sejam COMERCIÁRIOS CONTRIBUINTES, poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário ou qualquer punição, pelo prazo de até 4 (quatro) horas por semestre, para comparecer a reuniões pedagógicas de seus filhos ou dependentes legais de até 14 (quatorze) anos, mediante apresentação de declaração.

32) FALECIMENTO - No caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, companheiro ou companheira, sogro ou sogra, genro ou nora, padrasto ou madrastra, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

VI – OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

33) DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro -, será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, desde que com mais de 90 dias de trabalho, ainda que no período de aviso prévio indenizado o que segue:

- I) COMERCIÁRIO CONTRIBUINTE** - um pagamento a título de abono correspondente a 2 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta.
- II) COMERCIÁRIO NÃO CONTRIBUINTE** - a concessão de duas folgas a serem gozadas no período de vigência do presente instrumento coletivo.

Parágrafo primeiro - O abono previsto no *caput* fica garantido aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

Parágrafo segundo - Aplica-se ao presente abono, se for o caso, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula nominada “Reajuste Salarial”.

Parágrafo terceiro - As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

34) REGULAMENTAÇÃO DO VALE REFEIÇÃO (VR) EXCLUSIVAMENTE PARA AS EMPRESAS ACIMA DE 30 FUNCIONÁRIOS E PADRONIZAÇÃO DO VALOR MÍNIMO DO VALE ALIMENTAÇÃO (VA) - Somente para as empresas que contenham mais de 30 (trinta) funcionários, deverá ser concedido o vale refeição aos seus empregados, inclusive aos menores aprendizes, ficando estabelecido o valor mínimo de R\$ 18,00 (dezoito reais) por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo primeiro - Para as empresas que já concedem o vale alimentação, não será obrigatória a concessão cumulativa do vale refeição, devendo observar, entretanto, o valor mínimo previsto no *caput*.

Parágrafo segundo - Para as empresas que fornecem cesta básica aos empregados, poderão a seu critério, converter o fornecimento in natura em vale refeição, observando o limite estabelecido no *caput*.

Parágrafo terceiro - A concessão do vale refeição exclusivamente às empresas acima de 30 (trinta) funcionários, será entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ – raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas na base territorial de Sindicato dos Empregados.

Parágrafo quarto - Permanecem desobrigadas do fornecimento do vale refeição, as empresas que até a presente data não atingiram o limite de 30 (trinta) funcionários; as empresas que já fornecem nesta data, espontaneamente, o vale alimentação, observado o valor estabelecido por dia efetivamente trabalhado, conforme parágrafo 1º e as empresas

que fornecem alimentação no local de trabalho, desde que no caso de fornecimento a empresa disponibilize local adequado e a refeição seja compatível com uma refeição comercial.

Parágrafo quinto - Os valores correspondentes ao vale refeição/vale alimentação não poderão em hipótese alguma ser descontado dos empregados, salvo nos casos de rescisão contratual, faltas e adesão às regras do PAT.

Parágrafo sexto - Nos dias em que o empregado faltar ao serviço, ainda que apresente atestado médico para justificar a falta, as empresas poderão descontar o valor correspondente ao vale refeição no mês subsequente.

Parágrafo sétimo - Havendo saldo no cartão refeição do empregado, quando esta modalidade for adotada, o valor poderá ser descontado no ato de sua rescisão.

Parágrafo oitavo - O vale refeição não será devido aos empregados que cumprirem jornada de até 04 (quatro) horas diárias.

Parágrafo nono - As empresas deverão fornecer o vale refeição através de cartão específico, ou por meio de convênio com restaurante.

Parágrafo décimo - As empresas não poderão conceder esse benefício em dinheiro, ainda que tenham prévia anuência do empregado, tendo em vista que todo e qualquer valor pago em dinheiro, integra o salário do empregado para todos os fins trabalhistas e reflexos correspondentes.

Parágrafo décimo primeiro - Não será devido o vale refeição durante as férias, licenças e períodos de afastamentos dos empregados, assim como nos dias de feriados, devendo, neste caso, serem aplicadas as regras específicas previstas no item "V" das cláusulas de trabalho aos feriados.

Parágrafo décimo segundo - Nos casos de dispensa de empregados para fins de se abster do pagamento do vale refeição, a conduta poderá ser caracterizada como ato antissindical.

35) 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 primeiro - 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 segundo - As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo terceiro - 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 quarto - Nos termos do Decreto nº 10.854/21 e baseada 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.

36) 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.

37) 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 na cláusula nominada "Pisos Salariais para Empresas em Geral" e "Regime Especial de Piso Salarial - REPIS", para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo primeiro - Facultativamente, as empresas poderão 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:

I) - 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.

II) - 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(es) de 14 (quatorze) e menor(es) 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.

III) - 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 segundo - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 10,00 (dez reais) mensais por empregado com contrato de trabalho ativo.

Parágrafo terceiro - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

Parágrafo quarto - 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 quinto - 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 sexto - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

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

39) FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS APÓS A RESCISÃO - As empresas que disponibilizam recibos de salários dos empregados através de sistema informativo e/ou virtual, deverá, quando solicitado por escrito pelo próprio empregado, disponibilizar as vias dos holerites do contrato de trabalho, incluindo os recibos de férias, décimo terceiro e controles de jornada, ainda que em arquivo digital, no prazo de até 10 dias.

40) 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 do local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

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

42) NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - Tanto nas hipóteses de demissão sem justa causa quanto nas hipóteses de pedido de demissão ou rescisão por acordo, se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

VII - DO TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS

43) ESCALA DE FOLGA E REVEZAMENTO AOS DOMINGOS - O trabalho aos domingos, nas empresas cujos os CNAES estão elencados no *caput* independente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, observadas a Lei nº 12.790/13 (Lei do Comerciante) c/c artigo 6º da Lei 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, fica autorizado nos seguintes termos:

- I) o trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos; e
- II) a adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos.

Parágrafo primeiro - Na composição das escalas de trabalho fica fortemente recomendado para o trabalho feminino o regime 1x1, ou seja, a um domingo trabalhado segue-se outro de descanso.

Parágrafo segundo - As folgas concedidas por meio de imposição legal não poderão ser compensadas durante a semana pelo empregado.

44) TRABALHO EM FERIADOS - Fica permitido o trabalho em feriados, desde que observados os mesmos termos e condições estipulados abaixo:

Parágrafo primeiro - Nos termos das disposições contidas no *caput*, fica permitido o trabalho em feriados, com exceção dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, respeitada ainda a legislação municipal, e as seguintes condições:

- I) pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
- II) em substituição à concessão da folga compensatória, fica estabelecido o pagamento dos seguintes valores a título de indenização, por feriado, independentemente da jornada de trabalho:

- Empresas em Geral.....R\$ 77,00;
- Empresas de Pequeno Porte (EPP).....R\$ 51,00;
- Microempresa (ME).....R\$ 45,00;
- Microempreendedor Individual (MEI).....R\$ 43,00.

III) pagamento do vale transporte;

IV) indenização a título de alimentação, observado o seguinte:

- a. para os empregados que se ativam em jornada de até 06 (seis) horas - R\$ 57,00;
- b. para os empregados que se ativam em jornada acima de 06 (seis) horas - R\$ 68,00;

V) caso a empresa possua refeitório e cozinha próprios e forneça refeição aos empregados, o fará gratuitamente no feriado, ficando isenta do pagamento da indenização prevista nesta cláusula.

VI) O trabalho em dia de feriado por empregado ocupante de cargo de gestão, e desde que não haja controle de jornada, ensejará o pagamento de bonificação no importe de R\$ 157,00 (cento e cinquenta e sete reais) por feriado, a ser quitado juntamente com a folha de pagamento do referido mês;

VII) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios (os menores, por seu representante legal) se manifestarem por escrito no sentido contrário.

VIII) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

IX) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

X) O empregado que se comprometer ao trabalho nos feriados, ficará obrigado a ativar-se nessa data, sob pena de incorrer nas sanções legais, devendo assinar obrigatoriamente a escala de trabalho do dia do feriado, contendo nome do trabalhador, número da CTPS, função e horário de trabalho. Este documento deverá ser arquivado pela empresa.

Parágrafo segundo - Nos feriados eleitorais, observar-se-á a jornada máxima de 06 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

45) TRABALHO NO FERIADO 1º DE MAIO - Fica autorizado o trabalho no feriado de 1º de maio, com carga horária máxima do colaborador de 08 (oito) horas, nas seguintes condições:

- I) pagamento do acréscimo de 150% (cento por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
- II) pagamento do vale transporte;
- III) pagamento de valor a título de indenização por feriado independentemente da jornada de trabalho:
- Empresas em Geral.....R\$ 107,00;
 - Empresas de Pequeno Porte (EPP).....R\$ 66,00;
 - Microempresa (ME).....R\$ 63,00;
 - Microempreendedor Individual (MEI).....R\$ 60,00.
- IV) Pagamento, de alimentação, em caráter indenizatório, no valor de R\$ 68,00, ficando desobrigadas de efetuar o pagamento dessa bonificação as empresas que habitualmente fornecem alimentação ou vale/ticket refeição a seus empregados;
- V) O trabalho em dia de feriado por empregado ocupante de cargo de gestão, e desde que não haja controle de jornada, ensejará o pagamento de bonificação no importe de R\$ 236,00 por feriado, a ser quitado juntamente com a folha de pagamento do referido mês;
- VI) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios (os menores, por seu representante legal) se manifestarem por escrito no sentido contrário.
- VII) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;
- VIII) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- IX) O empregado que se comprometer ao trabalho nos feriados, ficará obrigado a ativar-se nessa data, sob pena de incorrer nas sanções legais, devendo assinar obrigatoriamente a escala de trabalho do dia do feriado, contendo nome do trabalhador, número da CTPS, função e horário de trabalho. Este documento deverá ser arquivado pela empresa.

VIII - DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENIENTES

46) CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS - As entidades convenientes, 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 ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e nulidade dos instrumentos pactuados.

Parágrafo único - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência à respectiva entidade patronal para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

47) 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 sua entidade representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseje 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.

48) MULTA - Fica estipulada multa pelo descumprimento de quaisquer das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, no valor de R\$ 107,00 por empregado, aplicável a partir da data de assinatura da presente Convenção ou de eventual Termo de Adesão.

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

49) CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM - Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissionais e patronais convenientes reconhecem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, a ser implementado por órgão bilateral instituído por convênio celebrado entre as entidades sindicais convenientes, 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 para a solução de conflitos, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo primeiro - Pelas despesas com a manutenção desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão as entidades integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo pelas entidades patronais e laboral, nos termos estabelecidos mediante convênio celebrado entre estas.

Parágrafo segundo - Respeitadas as disposições do *caput*, as decisões das demandas submetidas à apreciação Conciliação Prévia serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

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

50) CINTEC - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B, da CLT e o Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos ao órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, a ser estabelecido pelas partes, perante o 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 – onde estiver instalada.

51) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDO EXTRAJUDICIAL - Para fins de celebração do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B da CLT e do Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que tratam o artigo 855-B da CLT e a Resolução nº 586/2024, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, as partes que comprovarem o cumprimento integral do presente instrumento poderão contar com a assistência das respectivas representações sindicais.

Parágrafo único - A quitação prevista no *caput* não abrange:

- I) pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou que não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico;
- II) pretensões relacionadas a fatos e direitos em relação aos quais os titulares não tinham condições de conhecimento ao tempo da celebração do negócio jurídico;
- III) pretensões de partes não representadas ou substituídas no acordo;
- IV) títulos e valores expressos e especificadamente ressalvados.

52) 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 pelo órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, a ser estabelecido pelas partes mediante convênio celebrado entre estas.

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

X - OUTRAS DISPOSIÇÕES

53) 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 § 3º, do artigo 2º, da CLT.

54) DEMISSÃO EM MASSA - A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF - Tema 638 -, observados os termos da cláusula nominada "Celebração Conjunta de Acordos Coletivos".

55) MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA - Fica proibida a contratação de trabalhadores terceirizados para laborar na atividade fim da empresa.

XI - DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

56) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - A empresa descontará de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1% (um por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais) por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho, bem como de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro - A contribuição assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida, pelas empresas, até o dia 15 de cada mês seguinte ao do desconto, exclusivamente em agência bancária ou correspondentes, através de boletos bancários, onde obrigatoriamente deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo segundo - No convênio de cobrança bancária firmado entre o banco e o sindicato da categoria profissional deverá, obrigatoriamente, constar o compartilhamento do valor recolhido da proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e de 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo terceiro - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo quarto - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional.

Parágrafo quinto - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, a multa será de 10% (dez por cento) ao mês, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo sexto - A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Sorocaba que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo sétimo - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou subsede(s) do Sindicato dos Empregados no Comércio de Sorocaba em até 10 (dez) dias úteis após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou da admissão. A manifestação pessoal do empregado no sindicato da categoria profissional 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, no horário das 09h às 12h e das 13h às 18h, no Clube Social dos Comerciantes, sito à Rua Francisco Scarpa, 269, Centro - Sorocaba - SP, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até a data adotada para elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo oitavo - 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 nono - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previs-tos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicação 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 proces-sual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria profissi-onal beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em jul-gamento da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de paga-mento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo dez - A contribuição assistencial e que trata essa cláusula não será descontada no mês de março, somente se houver desconto da contribuição sindical.

Parágrafo onze - Caso a empresa efetue o desconto na folha de pagamento e não realize o repasse ao sindicato profissional nas datas estabelecidas, sem prejuízo do disposto no artigo 168 do Código Penal, fica pactuada a multa no valor equivalente a meio piso salarial em regime de empregados em geral por empregado.

57) COTA ÚNICA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL OBRIGATÓRIA - TRABALHADORES NÃO CONTRIBUINTES - A empresa se obriga a descontar em folha de pagamento de seus empregados, não contribuintes, integrantes da categoria profissional e beneficiários das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, com base nos princípios da solidariedade e isonomia, o percentual de 4% (quatro) por cento sobre a remuneração do mês da assinatura do presente instrumento, sem direito de oposição, limitado ao teto de R\$ 93,00 (noventa e três reais).

Parágrafo primeiro - No recibo de pagamento deverá fazer constar a nomenclatura “COTA ÚNICA DE PARTICIPAÇÃO”.

Parágrafo segundo - Os empregados que possuem descontos, a título de contribuição assistencial/ associativa mensal, ficam isentos do desconto da cota de participação negocial.

Parágrafo terceiro - A cota de participação negocial obrigatória deverá ser recolhida pela empresa até o 15º dia do mês subsequente a assinatura do presente acordo, através de guia específica ou depósito bancário.

Parágrafo quarto - Na ocasião da admissão de empregados após a assinatura do presente acordo, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para o sindicato representativo da categoria dos comerciários de Sorocaba.

Parágrafo quinto - Considera-se **CONTRIBUINTE**, para fins de aplicação das cláusulas dessa convenção, aquele que contém o desconto da contribuição mensal nos termos da cláusula “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIARIOS”.

58) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pelas respectivas entidades patronais convenientes, foi aprovada e instituída a Contribuição Assistencial Patronal para custeio das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF e artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
• MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEI	R\$ 132,00
• EMPRESAS SEM EMPREGADOS	R\$ 132,00
FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL EMPRESAS EM GERAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 36.000,00	R\$ 770,00
De R\$ 36.000,01 até R\$ 100.000,00	R\$ 1.260,00
De R\$ 100.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 1.705,00
De R\$ 300.000,01 até R\$ 600.000,00	R\$ 3.560,00
Acima de R\$ 600.000,01	R\$ 4.450,00

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo respectivo sindicato, do qual constará a data do vencimento.

Parágrafo segundo - Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro - A abrangência da contribuição será definida por cada entidade, consoante disposições estatutárias e aprovação em assembleia, em conformidade com as tabelas e os valores contidos nesta cláusula.

59) HOMOLOGAÇÃO - As rescisões de contrato de trabalho, cuja duração seja superior a 12 (doze) meses, deverão ser obrigatoriamente homologadas perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, bem como da multa prevista na cláusula “MULTA” do presente acordo. O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo Sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo primeiro - O agendamento das homologações deverá ser feito pelo site do Sindicato dos Empregados <http://www.sincomerciariosorocaba.com.br>, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

Parágrafo segundo - Dentro do prazo estipulado no parágrafo anterior, caso não haja data disponível para a homologação dentro dos prazos previstos no *caput*, o interessado deverá solicitar um encaixe através do e-mail agendamento@sincomerciariosorocaba.com.br.

Parágrafo terceiro - Caso não seja possível realizar a homologação no prazo previsto nessa cláusula, por impedimento ou recusa do órgão assistente, por ausência do empregado que comprovadamente foi avisado pela empresa para o ato, ou por caso fortuito ou força maior ocasionada por terceiros, o sindicato profissional fornecerá declaração à empresa isentando-a do pagamento da multa prevista no *caput*.

Parágrafo quarto - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo quinto - As homologações deverão ser realizadas de forma “on-line”, sendo que em caso de impossibilidade decorrente de inconsistências técnicas, será emitida declaração prevista no parágrafo terceiro.

Parágrafo sexto - 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, consoante dispõe o parágrafo 2º do artigo 477 da CLT.

XII - DA NORMA COLETIVA

60) 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 CLT.

61) NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - As cláusulas negociadas no presente instrumento têm prevalência total sobre o que dispõe ou vier a dispor eventual legislação acerca dos assuntos tratados, nos termos do artigo 611- A da CLT, bem como no artigo 5º, XXXVI da CRFB.

62) FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

63) ABRANGÊNCIA - Esta Convenção abrange as empresas integrantes das categorias econômicas do comércio atacadista de gêneros alimentícios, de ração animal, de carnes frescas e refrigeradas e seus empregados no Estado de São Paulo.

64) VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

Parágrafo único - À exceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

São Paulo, 11 de novembro de 2025.

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA -
SINCOMERCIÁRIOS -

MILTON MATIAS DA COSTA
PRESIDENTE

CARLOS EDUARDO LEITE SANTOS DA SILVA
ADVOGADO - OAB/SP Nº 310.416

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE
FRUTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SCAF

D'ARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR
PRESIDENTE

ROGÉRIO ALVES LINS
ADVOGADO - OAB/SP Nº 460.608

CCT 2025-2026 SOROCABA SCAF pdf

Código do documento e76086c8-29ef-4bac-9aaa-8b6f077323e1



Assinaturas



Milton Matias da Costa
zico.secsorocaba@gmail.com
Assinou



CARLOS EDUARDO LEITE SANTOS DA SILVA
juridico@scsorocaba.com.br
Assinou

CARLOS EDUARDO LEITE SANTOS DA SILVA



D'Artagnan balsevicius junior
dartagnan.bal@gmail.com
Assinou

D'Artagnan balsevicius junior



ROGÉRIO ALVES LINS
Juridico@sagasp.com
Assinou



Eventos do documento

14 Jan 2026, 15:02:13

Documento e76086c8-29ef-4bac-9aaa-8b6f077323e1 **criado** por GIOVANNA LARISSA FALCÃO RORATO (30eb3d55-57b0-4553-92d3-7a74d37d377b). Email: relacionamento@scsorocaba.com.br. - DATE_ATOM: 2026-01-14T15:02:13-03:00

14 Jan 2026, 15:04:50

Assinaturas **iniciadas** por GIOVANNA LARISSA FALCÃO RORATO (30eb3d55-57b0-4553-92d3-7a74d37d377b). Email: relacionamento@scsorocaba.com.br. - DATE_ATOM: 2026-01-14T15:04:50-03:00

14 Jan 2026, 17:32:09

CARLOS EDUARDO LEITE SANTOS DA SILVA **Assinou** (b9dc19dc-a55f-4175-a0c2-7942a04a8ed3) - Email: juridico@scsorocaba.com.br - IP: 189.38.162.106 (189.38.162.106.user.ajato.com.br porta: 1912) - Documento de identificação informado: 368.571.648-43 - DATE_ATOM: 2026-01-14T17:32:09-03:00

15 Jan 2026, 08:41:17

MILTON MATIAS DA COSTA **Assinou** - Email: zico.secsorocaba@gmail.com - IP: 177.79.95.188 (ip-177-79-95-188.user.vivozap.com.br porta: 50044) - Geolocalização: -23.5160378 -47.4722628 - Documento de identificação informado: 055.864.038-97 - DATE_ATOM: 2026-01-15T08:41:17-03:00

15 Jan 2026, 11:15:59

ROGÉRIO ALVES LINS **Assinou** - Email: Juridico@sagasp.com - IP: 187.56.188.243
(187-56-188-243.dsl.telesp.net.br porta: 46410) - Geolocalização: -23.5639 -46.6259 - Documento de identificação informado: 285.178.968-66 - DATE_ATOM: 2026-01-15T11:15:59-03:00

15 Jan 2026, 13:43:36

D'ARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR **Assinou** - Email: dartagnan.bal@gmail.com - IP: 179.89.223.123
(179-89-223-123.user.vivozap.com.br porta: 10456) - Documento de identificação informado: 124.927.168-13 -
DATE_ATOM: 2026-01-15T13:43:36-03:00

Hash do documento original

(SHA256):3f9bdb983c73b0971b46a9b19d030b83aa390bfb2e1441b89f38a40be8d904f9

(SHA512):d5246fa5f84998d0c57c7ad2f9265a3b0b3263944bdd704a77c239d05b909723acb9f732626b421d624eb3e52e910386eccd94a3057c267c204a77afc41bf1cc

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.