

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**LOCADORAS DE FITAS DE VÍDEO E JOGOS – 2012/2013**

De um lado, representando a categoria profissional, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrita no CNPJ nº 43.014.778/0001-62, situada na Rua Gaspar Lourenço, nº 514 - Vila Mariana - São Paulo/SP, coordenadora das negociações coletivas da entidade a ela filiada, abaixo:

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ nº 50.086.065/0001-70, Registro Sindical nº 46000.027560/2007-97, com sede à Rua Dona Rosa de Gusmão, nº 420 - Jardim Guanabara - Campinas/SP, Presidente Sra. Elizabete Prataviera, portadora do CPF nº 178.975.118-71, neste ato representada pelo Dr. Fabio Lemos Zanão - OAB/SP nº 172.588, portador do CPF nº 269.988.138-48.

e de outro lado, representando a categoria econômica,

**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDEMVIDEO**, inscrita no CNPJ sob nº 59.949.560/0001-30, Registro Sindical CNES nº 24440.058570/88, com sede na Rua Roma, nº 620 - 10º andar, cj. 106B, Lapa, São Paulo/SP, CEP 05050-090, neste ato representado por seu diretor, Sr. Luciano Tadeu Damiani, portador do CPF- nº 045.988.518-99,

firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA**

**CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA BASE**

Fica mantido como data-base o dia 1º (primeiro) de maio de cada ano.

**CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições previstas no presente instrumento vigorão pelo período de 01 (um) ano, a contar de 1º (primeiro) de maio de 2012 até 30 (trinta) de abril de 2013.

**CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA**

Serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho todos os empregados em **EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE, DVD E QUALQUER OUTRO MEIO MAGNÉTICO OU ELETRÔNICO, DISTRIBUIDORAS, REVENDEDORAS E LABORATÓRIOS DE DUPLICAÇÃO DE FILMES E JOGOS GRAVADOS ELETRONICAMENTE E EM DISCO LASER PARA VÍDEO DOMÉSTICO**, instaladas e funcionando na base territorial do sindicato profissional conveniente, nos municípios da: **REGIÃO DE CAMPINAS**: Águas de Lindóia, Amparo, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Indaiatuba, Itapira, Jaguariúna, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte

Alegre do Sul, Monte Mor, Paulínia, Pedreira, Santo Antonio de Posse, Serra Negra, Socorro e Valinhos.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido reajuste salarial de 7% (sete inteiros por cento) incidente sobre os salários de 30 de abril de 2012, podendo ser compensadas todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

### **CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos como pisos salariais as seguintes faixas:

**Parágrafo Primeiro:** O valor mínimo do salário a ser pago aos empregados que desempenhem a função de gerente na data base será igual a R\$ 1.063,00 (um mil e sessenta e três reais) por mês a partir de 1º de maio de 2012;

**Parágrafo Segundo:** Aos demais empregados da categoria o valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais) por mês a partir de 1º de maio de 2012.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados horistas, o piso salarial será igual a R\$ 3,28 (três reais e vinte oito centavos) por hora trabalhada.

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO/VALE QUINZENAL**

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Único:** As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário nominal igual ao menor salário nominal dentro da empresa para o cargo sucedido.

### **CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá a elevação real de salário de no mínimo 10% (dez por cento), sendo que esta será devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

**Parágrafo Único:** Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de simples alteração de cargo ou de mudança de função em nível horizontal.

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a descrição da empresa, do empregado, das parcelas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - FORMA DE PAGAMENTO SALÁRIOS - ATRAVÉS BANCO**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus á adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário nominal a ser pago mensalmente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO 2012/2013**

As empresas concederão aos seus empregados, a partir do dia 1º de maio de 2012, auxílio refeição ou alimentação, com participação mínima das empresas de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos), sob a forma de ticket antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no “caput” deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modos praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**Parágrafo Segundo:** É facultado as empresas em substituição da entrega do ticket fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras - NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo Terceiro:** Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76 de 14/04/1976.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão 30% (trinta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre as 22h00 (vinte e duas horas) e 5h00 (cinco horas).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá uma indenização equivalente a 01 (um) mês do salário nominal do empregado à época do óbito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR ANTIGÜIDADE**

Será concedido um adicional de 07 (sete) dias acrescidos ao aviso prévio legal para o empregado demitido sem justa causa e com mais de 04 (quatro) anos de serviços prestados na mesma empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto de salário nominal menor que o salário nominal do substituído receberá desde o primeiro dia, e enquanto durar a

situação, uma comissão de substituição igual à diferença entre o seu salário e o do menor salário do cargo substituído, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Único:** Terminado o período de substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida comissão, voltando o empregado a perceber o salário anterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, quando dispensado sem justa causa, caberá direito à indenização pecuniária com valor correspondente a 01 (um) salário nominal mensal.

**Parágrafo Único:** A indenização pecuniária será paga juntamente com as verbas rescisórias e não terá natureza salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Em conformidade com a Lei nº 10.101 de 19/12/2000 a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão por estes escolhidas, integradas, ainda, por um representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria.

### **CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo. O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, devendo constar se será ou não exigida a presença do empregado no emprego durante o aviso prévio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência terá duração máxima de 90 (noventa) dias, observadas as disposições legais aplicáveis, sendo vedada sua adoção na readmissão de empregado para o exercício da mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO TRANSFERIDO**

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do artigo 469 da CLT, a garantia no emprego de 03 (três) meses após a data da transferência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas representados pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, na sede ou sub-sedes do sindicato profissional ora acordante.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão entregar ao sindicato profissional que represente seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

**Parágrafo Segundo:** Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei nº 7.855, de 1989 e instrução normativa SRT 15 de 04/07/2010;

**Parágrafo Terceiro:** É de responsabilidade da empresa, informar por escrito local, dia e horário da homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) do empregado;

**Parágrafo Quarto:** A entrega de todos os documentos referentes à rescisão do contrato de trabalho do empregado para saque do FGTS e Seguro Desemprego deverá ser entregue ao empregado no prazo previsto conforme artigo 477, parágrafo 6º da CLT;

**Parágrafo Quinto:** No caso de descumprimento dos parágrafos anteriores as empresas pagarão aos seus empregados multa de 5% (cinco por cento) do salário por dia de atraso;

**Parágrafo Sexto:** As empresas ficam obrigadas a reembolsar aos empregados às despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços, mediante comprovantes, apresentados no ato da homologação.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA**

É garantido o emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 04 (quatro) anos.

**Parágrafo Único:** Para que seja validada a estabilidade é obrigação do empregado apresentar todos os documentos comprobatórios do tempo de serviço acumulado no primeiro mês de garantia de emprego.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Estabilidade provisória a empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO**

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório terá garantido emprego desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo sindicato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Nas demissões de empregado sem justa causa, e quando solicitado, a empresa se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO DE COMISSÕES**

Fica a empresa obrigada a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI**

O empregado pai, desde que conte com no mínimo 30 (trinta) meses de serviço na mesma empresa. Gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes realizado com a assistência do sindicato profissional, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data do nascimento do filho devidamente comprovado através de certidão de nascimento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

### **JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Será concedido abono de faltas ao empregado de 01 (um) dia por semestre para levar o filho menor ou dependente previdenciário até 06 (seis) anos de idade ao médico, mediante comprovação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Consideradas as razões de ordem econômica e de conveniência pública ligadas às peculiaridades das empresas de diversões públicas. Nos termos da Lei nº 605/49 e seu Regulamento, os empregados trabalharão aos domingos e feriados, resguardado, porém, o direito ao repouso semanal remunerado, que será fruído conforme a escala de revezamento estabelecida pela empresa ficando assegurado que ao menos 01 (um) deles em cada mês será fruído aos domingos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS DOS SINDICATOS**

As empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do sindicato suscitante.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DE FÉRIAS COLETIVAS/ INDIVIDUAIS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias de compensação de repouso semanal, salvo opção do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculos de todas as verbas.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

É obrigatório para a empresa o fornecimento gratuito de uniformes, sempre que exigido o seu uso pela empresa não caracterizando salário "in natura".

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas ou grupo econômico com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, firmar convênio de

assistência médica privada para seus empregados e dependentes, custeando no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor do convênio.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observado as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas às seguintes coberturas mínimas:

#### **a) relativas ao empregado titular:**

R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte**;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;

R\$10.000,00 (dez mil reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$300,00 (trezentos reais) referentes a 02 (duas) **cestas básicas** de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e;

Até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

#### **b) relativas à família do empregado titular:**

**Cônjuge:** Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

**Filhos:** Em caso de morte dos filhos maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 06 (seis) meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

**Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

#### **c) relativas à empresa empregadora:**

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

**d)** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

**e)** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

**f)** Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivos, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

**Parágrafo Primeiro:** As empresas terão 90 (noventa) dias, a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que deixarem de cumprir esta cláusula assumirão inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS PUBLICIDADE**

As empresas permitirão, desde que solicitado pelo sindicato profissional, a utilização de quadro de avisos, para fixação de ofícios de interesse da categoria, assinados por sua diretoria. Esta permissão está condicionada a aprovação do texto pela direção da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Regulamentada pelo artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, sendo obrigatória para todas as empresas estabelecidas. A Contribuição Confederativa Patronal é anual e cobrada por loja, seu valor é definido em Assembléia Geral Extraordinária. Seu pagamento é através de boleto bancário encaminhado para todas as empresas ou através do site [www.sindemvideo.org.br](http://www.sindemvideo.org.br), sendo pago em qualquer banco até o vencimento. Após vencimento deverá ser acrescida de 10% (dez por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros ao mês.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA PENAL**

As empresas pagarão multa de 5% (cinco por cento) dos salários normativos, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 25 de junho de 2012.

---

### **SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDEMVIDEO**

Luciano Tadeu Damiani - Presidente  
CPF 045.988.518-99

Dr. Antonio Valter de Sousa  
Carvalho  
OAB 235.477/SP - CPF 101.269.568-98

---

### **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FEAAC**

Lourival Figueiredo Melo  
Presidente  
CPF 156.335.868-91

---

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E  
EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E  
PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E  
REGIÃO**

Fábio Lemos Zanão  
OAB/SP 172.588  
CPF 269.988.138-48