



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

Atendendo o disposto na Instrução Normativa nº 06, de 06/08/2007, da SRT/TEM, por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**, com base territorial nos municípios de Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Caraguatatuba, Cruzeiro, Cunha, Guararema, Guaratinguetá, Igaratá, Ilhabela, Jacareí, Jambeiro, Lagoinha, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São Luís do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté e Ubatuba, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.116.437/0001-58, Registro Sindical – Processo nº 46000.000545/02-97, com sede na Rua República de Israel, 303 – Jd. Osvaldo Cruz – São José dos Campos/SP, CEP: 12216-620, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Marcelo Ribeiro da Silva, portador do CPF/MF nº 115.529.008-94; e de outro o **SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SIRCESP**, inscrito no CNPJ sob o nº 60.748.332/0001-80, com sede na Av. Brigadeiro Luiz Antonio, 613, CEP 01317-000, São Paulo/SP; todos, por seus representantes legais infra-assinados, firmam entre si, todos devidamente autorizados por suas respectivas **ASSEMBLÉIAS GERAIS**, ocorridas em suas sedes, na forma dos editais convocatórios, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com base no artigo 611 e seguintes da CLT, com vigência de **01/05/2010 até 30/04/2011**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

01 – VIGÊNCIA

A presente norma coletiva tem vigência de 12 (doze) meses, a partir de **1º de Maio de 2010 até 30 de Abril de 2011**.

02 – DATA BASE

Fica mantido como data-base da categoria, 1º de Maio de cada ano.

03 – BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas e escritórios de Representação Comercial e de Representantes Comerciais, situadas nas bases territoriais dos sindicatos profissionais convenientes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

04 – PISO SALARIAL

Para os empregados sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 845,60 (oitocentos e quarenta e cinco reais e sessenta centavos).

05 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários de maio de 2009 assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2009, serão corrigidos, na data-base em **6,5% (seis inteiros e cinquenta centésimo por cento)**, a título de correção salarial.



15
Anos

SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

2

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

05.1 – Todos os reajustes espontâneos entre 1º de maio de 2009 e 30 de abril de 2010 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

05.2 – Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após maio de 2009 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

05.2.1 – Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

05.2.2 – Inexistindo paradigma, ou tendo o empregador sido constituído ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido no "caput", conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Correção salarial
Maio/2009	6,50%
Junho/2009	5,96%
Julho/2009	5,42%
Agosto/2009	4,88%
Setembro/2009	4,34%
Outubro/2009	3,80%
Novembro/2009	3,26%
Dezembro/2009	2,72%
Janeiro/2010	2,18%
Fevereiro/2010	1,64%
Março/2010	1,10%
Abril/2010	0,56%

06 – DATA DE PAGAMENTO - VALE QUINZENAL

Os salários deverão ser pagos, no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência.

06.1 – Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

06.2 – Os empregadores que fizerem pagamentos de salários através de bancos localizados num raio superior a 1 (um) quilômetro de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

7 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos que lhes façam, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados e dos quais deverá constar a indicação da parcela referente ao FGTS.

07.1 – As horas extras deverão constar do mesmo comprovante, que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

08 – DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados, os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidente que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

09 – DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

10 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão mensalmente a importância de R\$ 42,89 (quarenta e dois reais e oitenta e nove centavos).

11 – HORAS EXTRAS

Os empregadores pagarão aos seus empregados o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas extras prestadas nos dias normais.

11.1 – Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 CLT.

11.2 – Nas horas extras prestadas aos sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, o adicional será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária.

12 – REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês e por filho até 4 (quatro) anos de idade.

13 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais).

13.1 – O auxílio refeição será concedido antecipado e mensalmente até o último dia do mês anterior ao benefício, em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês.

14 – VALE TRANSPORTE

As empresas são obrigadas a fornecer vales-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetuar diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

14.1 – As empresas descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

14.2 – Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

14.3 – Para receber o vale transporte o empregado informará por escrito ao empregador o endereço residencial e meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

14.4 – As empresas concederão o vale transporte ou seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro até o 5º (quinto) dia útil de cada mês em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do MTB n.º 865, de 14/09/1995.

15 – REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno refletirá nos pagamentos das férias, 13º (décimo terceiro) salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

16 – ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Ao empregado que exerce independentemente ou cumulativamente a função de caixa, os empregadores pagarão uma gratificação de 10% (dez por cento) calculada sobre o seu salário base.

17 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte pelo menos 1 (um) ano de trabalho junto ao empregador e que esteja recebendo auxílio-doença da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o salário e o valor daquele auxílio, obedecidas as seguintes regras:

17.1 – O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dias de afastamento.

17.2 – Terá como limite máximo à diferença do auxílio-doença do empregado e o equivalente a 900 (novecentas) UFIR.

17.3 – O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

17.4 – Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença devido pela Previdência Social ao empregado, a complementação deverá ser feita com base em valores que a empresa apure, sendo eventuais diferenças objeto de compensação ou complementação no pagamento imediatamente posterior ao conhecimento do exato valor da prestação previdenciária.

17.5 – O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com os demais empregados.



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

4

15
Anos

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

18 – AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por filho nesta condição.

19 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional para o trabalho prestado entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

20 – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na empresa, receberá por ocasião de sua aposentadoria uma gratificação de valor correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu salário.

CONTRATO DE TRABALHO (ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADE)

21 – EMPREGADOS SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa mensal no valor do piso salarial da categoria.

22 – AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

23 – ATUALIZAÇÃO DO SALÁRIO BASE

Nas rescisões contratuais de iniciativa patronal, o salário base para cálculo das verbas será reajustado mediante a aplicação do ICV-DIEESE acumulado da data-base até o mês imediatamente anterior ao da dispensa.

24 – CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores, nas demissões de empregados, sem justa causa, fornecerão ao demitido carta de referência.

25 – CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES

A "CTPS" recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, sendo que a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser efetuada mediante recibo.

26 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato experimental terá duração máxima de 60 (sessenta) dias, sendo vedado o seu fracionamento ou sua adoção no caso de readmissões.

27 – INDENIZAÇÃO PECULIAR

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

28 – CRITÉRIOS PARA AVISO PRÉVIO

No ato de notificação do aviso prévio de rescisão, o empregador deverá indicar se o mesmo será indenizado ou trabalhado, sendo que neste último caso caberá ao empregado efetuar a opção pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no fim da jornada de trabalho, ou pela dispensa de comparecimento nos últimos 7 (sete) dias corridos do período de cumprimento do aviso prévio.

29 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Além do prazo legal, o empregado fará jus a 5 (cinco) dias de indenização por ano de serviço prestado a empresa.

29.1 – O acréscimo não poderá ultrapassar o limite de 20 (vinte) dias.

30 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, independentemente da vantagem concedida na cláusula 12 (dóze).



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE

31 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

31.1 – Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias contados da data do evento.

32 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Ao empregado afastado do trabalho por doença fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, por igual prazo ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias após a alta.

33 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período, sendo que adquirido o direito ao requerimento cessa a estabilidade.

34 – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação do serviço militar, fica garantida estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento ou dispensa.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

35 – JORNADA DO DIGITADOR

O empregado que exerça a função de digitador terá direito ao intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, a cada 50 (cinquenta) minutos ininterruptos de trabalho, não deduzidos da jornada de trabalho.

36 – PROVAS ESCOLARES

Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das 2 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação.

37 – EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizantes de 2º grau, o empregado poderá faltar até 5 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, condicionadas as faltas à prévia comunicação e posterior comprovação.

38 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

38.1 – Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável.

38.2 – Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual da semana; sendo que as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais.

38.3 – As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

38.4 – Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias. Excedendo esse prazo de concessão de 30 (trinta) dias, a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula das horas extras, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.



SEAAC

DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

6

15
Anos

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

FÉRIAS E LICENÇAS

39 – INÍCIO DE FÉRIAS

As férias não poderão iniciar aos sábados, domingos, feriados, dias já compensados, ou dias entre feriados (pontes), não computados os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro, 1º (primeiro) de janeiro e 1º (primeiro) de maio.

39.1 – No caso de férias coletivas em final de ano, não poderão ser incluídos na contagem de férias os dias 25 (vinte e cinco) de Dezembro e 1º (primeiro) de Janeiro.

40 – LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei 10.421/2002, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade conforme o artigo 392-A, da CLT, a saber:

40.1 – No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte dias).

40.2 – No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano e até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

40.3 – No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

40.4 – A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

41 – UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

42 – ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos e convênios mantidos pelos sindicatos convenientes serão aceitos pelas empresas para a justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

RELAÇÕES SINDICAIS

43 – SINDICALIZAÇÃO

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, local e meio para esse fim. A data e o horário serão convencionados de comum acordo pelas partes, e as atividades serão desenvolvidas no recinto da empresa.

44 – DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, independentemente dos cargos, que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração até 3 (três) dias por ano, desde que avisada a empresa por escrito pelo sindicato, com antecedência mínima de 3 (três) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

45 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão a Contribuição Assistencial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em quatro parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional.

45.1 – Os empregados admitidos após agosto sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão serem recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro, por existir desconto já previsto nesta cláusula.



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

15 Anos

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

45.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.

45.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

46 – CLÁUSULA PENAL

Na hipótese de descumprimento de qualquer das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva, os empregadores arcarão com multa equivalente de 5% (cinco por cento) do piso salarial por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada.

47 – AAS e RSC

Os empregadores deverão preencher os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuição (RSC) nos seguintes prazos máximos:

47.1 – Para fins de auxílio-doença: 48 (quarenta e oito) horas.

47.2 – Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo/SP, 22 de junho de 2010.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

Marcelo Ribeiro da Silva

Diretor – Presidente

CPF/MF 115.529.008-94

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SIRCESP

Siram Cordovil Teixeira

Presidente

CPF 567.069.448-15