DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

Acordo Coletivo de Trabalho
SEAACOM/RS x CEVA Logistics Contrato GM Gravataí– RS

CEVA LOGISTICS LTDA – Unidade de Gravataí, Rodovia BR 290, s/n, km 67, CNPJ nº 43.854.116/0049-45, neste ato representada por Lilian Sciorilli – CPF nº 275.174.998-40, doravante denominada EMPRESA e de outro lado o SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEAACOM/RS, Representado por seu Presidente Sr. Andre Fonseca da Silva, portador do CPF nº. 882.605.420-72, doravante denominado SINDICATO, nos termos da legislação vigente, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO:

_____ 2023/2024_____

1 – DO ACORDO: As partes concordaram em celebrar este Acordo Coletivo de Trabalho e excluir da obrigatoriedade da empresa e dos seus empregados nas unidades no Estado do Rio Grande do Sul quanto à aplicação das cláusulas da Convenção Coletiva da Categoria em vigor, por considerarem este Acordo mais benéfico aos trabalhadores.

2 – DATA-BASE: A data-base dos empregados da empresa passará a ser em **1º** (primeiro) de **janeiro** de cada ano, conforme aprovado em assembleia.

3 – REAJUSTE SALARIAL:

Para Data Base referência (Janeiro/2023 a Dezembro/2023) reajuste de 100% (cem) do INPC (base acumulada de Janeiro a Dezembro/2023) a ser reajustado nos salários de **Janeiro de 2024** para os empregados ativos em 01 de Janeiro de 2024.

4 – PISO SALARIAL:

A empresa adotará como piso salarial, para efeito de admissão, a partir de 1º de janeiro de 2024, os seguintes salários:

a) *Cargos operacionais*: o salário mensal de R$ 1.432,77 (hum mil, quatrocentos e trinta e dois reais e setenta e sete centavos) por mês;

b) *Cargos administrativos*: o salário mensal de R$ 1.577,77 (hum mil, quinhentos e setenta e sete reais e setenta e sete centavos);

c) *Para novos negócios/contratos no Estado do RS:* o salário mensal de R$ 1.318,41 (hum trezentos e dezoito reais e quarenta e um centavos).

Parágrafo Primeiro: Os pisos acima serão reajustados em 100% (cem por cento) do INPC acumulado no período de janeiro/2023 a dezembro/2023

Parágrafo Segundo: O piso salarial para os Aprendizes previstos na Lei 10.097/00 é estabelecido com o valor equivalente ao do salário-mínimo hora conforme art. 428 § 2º da CLT.

5 – ADIANTAMENTO SALARIAL: A empresa até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês realizará adiantamento de salário, discriminado no holerite, no importe de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês, aos empregados horistas que não tiverem falta injustificada

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

no trabalho nos primeiros 10 (dez) dias do mês, ficando certo que não se considerará como faltas as ausências e afastamentos legais das quais o empregado tenha dado ciência à empresa em até 03 (três) dias contados do início do afastamento.

Parágrafo Primeiro: Não será concedido adiantamento nos meses de admissão, gozo de férias por mais de 10 (dez) dias no mês e retorno de afastamento previdenciário.

6 – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2024: O valor acertado entre as partes, a título de Participação nos Resultados da Empresa para o ano de 2024, para atingimento de cem por cento das metas, será de **R$ 3.500,00** (três mil e quinhentos reais).

A título de adiantamento da Participação nos Resultados da Empresa, relativo ao ano de 2.024, a empresa concederá um adiantamento de **R$ 2.100,00** (dois mil e cem reais), a ser pago no dia **29 de fevereiro de 2024**. O pagamento do adiantamento será realizado mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados e que estiverem **ativos** na folha de pagamento no dia 16 de fevereiro de 2024.

Parágrafo Primeiro: As partes estipularam 03 (três) indicadores coletivos e 02 (dois) indicadores individuais, conforme tabela anexa. O período a ser considerado para apuração das metas será de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Parágrafo Segundo: As partes ajustam que a antecipação concedida neste ato, será objeto de dedução do valor final apurado e que vier a ser fixado, por ocasião do pagamento da segunda parcela, caso as metas sejam atingidas, deverá paga até o dia **31 de janeiro de 2025**, aplicando-se a proporcionalidade à razão de 1/12 (um doze avos) para cada mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de perspectiva de trabalho para o ano de 2024.

Parágrafo Terceiro: A Participação terá como regra base, para os casos de empregados admitidos, demitidos e afastados, o critério da proporcionalidade, na razão de 1/12 (um doze avos) para cada mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias efetivamente trabalhados no mês.

Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias.

Por motivo de acidente do trabalho, desde que o afastamento dentro do período, a saber, 2024, não seja superior a 06 (seis) meses contados a partir do 16º (décimo sexto) dia. Também não serão consideradas as ausências decorrentes de acidente de trabalho nos casos em que não houver afastamento previdenciário

Parágrafo Quarto: A EMPRESA estará desobrigada do pagamento da Participação nos Resultados previsto neste instrumento nas hipóteses dispostas em lei, caso fortuito e força maior, ou se os resultados obtidos estiverem, ao final do período 2024, abaixo dos valores mínimos ajustados. Nas restritas hipóteses de desobrigação previstas neste parágrafo a antecipação de que trata a cláusula sétima, uma vez realizada, não será objeto de restituição, compensação ou desconto do empregado.

Parágrafo Quinto: Em caso de término do contrato de prestação dos serviços com o cliente, a EMPRESA ficará desobrigada do pagamento do PPR.

Parágrafo Sexto: Fica facultada à CEVA Logistics a aplicação deste acordo aos empregados que possuem classificação de cargo de confiança.

7 – CARGOS DE CONFIANÇA: A empresa estabelece que os cargos de confiança conforme art. 62 CLT são aqueles classificados como: Médico do Trabalho**,** Supervisor, Especialista, Controller, Engenheiro de Segurança, Gerente ou Diretor.

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

8 – HORAS EXTRAS: Considerado a especificidade da prestação de serviços de logística da Empresa acordante, estipula-se que as horas extras serão pagas na forma a seguir:

a) Com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas até o limite de 02 (duas) horas nos dias úteis e compensados (sábados);

b) Com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 02 (duas) horas nos dias úteis e compensados (sábados);

c) Com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias realizadas nos dias de repouso semanal remunerado e feriados (sem prejuízo dos pagamentos devidos pelo dia de repouso semanal remunerado e feriados). Excetuando-se a hipótese de jornada em regime de escala de revezamento, sendo a folga concedida conforme a escala de trabalho. (ver notificação para Fiscais de Segurança – porteiros)

d) Sempre que necessário trabalho aos domingos e feriados por solicitação do cliente em regime de hora extra, o colaborador receberá o adicional de hora extra previsto no acordo vigente mais uma folga na semana subsequente, em alinhamento com a liderança imediata.

9 – JORNADAS DE TRABALHO E TURNOS DE REVEZAMENTO: A Empresa acordante poderá adotar jornadas de trabalho observando os horários de seus clientes, inclusive os horários de revezamento, respeitando o trabalho apenas de segunda-feira a sábados úteis, e a carga semanal máxima de 44 (quarenta e quatro) horas, inclusive praticando compensação semanal com subtração do trabalho em sábado útil e acréscimo horário nos demais dias úteis da semana.

Parágrafo Primeiro: Para preservar o atendimento dos serviços prestados ao cliente, a Empresa poderá se adequar às tabelas de turnos e horários do cliente que foram acordadas com o seu respectivo sindicato profissional, desde que em observância aos dispositivos da CLT.

a) Poderá acompanhar o cliente na realização de trabalhos nos sábados já compensados até o limite diário máximo de 10 (dez) horas extraordinárias, ressalvadas as condições previstas no artigo 61 da CLT;

b) Poderá acompanhar o cliente na realização de trabalhos nos domingos e feriados, desde que mantidas as remunerações adicionais previstas na letra “c e d” da cláusula nº 6 e garantida a concessão de descanso coincidente com o domingo a cada 07 (sete) semanas para tais empregados.

Parágrafo Segundo: Quando a jornada de trabalho se iniciar em um dia para terminar no dia seguinte, será considerado como o dia trabalhado, a data de início da jornada.

10 – JORNADAS ESPECIAIS: A Empresa acordante poderá adotar jornadas de trabalho especiais, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro: 12 x 36: Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado “12x36”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga.

Parágrafo Segundo: 3 x 3: Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado “3x3”, com 3 (três) dias trabalhados, sendo a jornada com 12 (doze) horas de trabalho por dia, e subsequente 72 (setenta e duas) horas de folga.

a) Para os que trabalham sob a denominação “Jornada Especial”, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional referido na cláusula 6ª (horas

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

extras), ficando estabelecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição.

Parágrafo Quarto: Não se aplica à hipótese específica desta cláusula as disposições contidas na cláusula 10ª (Banco de horas).

11 – ADICIONAL NOTURNO: O trabalho compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte será remunerado como hora noturna, sendo pago pela empresa com o percentual de 30% (trinta por cento).

12 – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO: As partes ajustam a compensação de jornadas e horas de trabalho, que vigorará no período de vigência do presente acordo coletivo de trabalho, conforme a seguir:

Parágrafo Primeiro: A Empresa poderá convocar seus empregados para o trabalho em horário suplementar à jornada normal ou dias já compensados, acumulando tais horas em "Saldo Positivo", como débito da Empresa e crédito do empregado, para posterior compensação ou remuneração.

Parágrafo Segundo: Poderá ainda liberar seus empregados pelo número de horas ou dias em que necessite suspender os trabalhos, acumulando tais horas em "Saldo Negativo", como crédito da Empresa e conseqüente débito dos empregados, para posterior compensação/acerto.

Parágrafo Terceiro: A compensação de horas se dará na razão de uma hora por uma hora, independente do dia de ocorrência do trabalho ou da folga correspondente.

Parágrafo Quarto: A diferença dos "Saldos Positivo e Negativo" será sempre o resultante do total de horas de trabalho suplementar, deduzido do total de horas de folgas concedidas.

Parágrafo Quinto: A Empresa fará o fechamento das horas dos empregados, para fins de pagamento das horas de crédito, conforme tabela abaixo:

2023/2024

MESES	FECHAMENTO	PAGAMENTO
11/2023 e 12/2023	12/2023	01/2024
01/2024 e 02/2024	02/2024	03/2024
03/2024 e 04/2024	04/2024	05/2024
05/2024 e 06/2024	06/2024	07/2024
07/2024 e 08/2024	08/2024	09/2024
09/2024 e 10/2024	10/2024	11/2024
11/2024 e 12/2024	12/2024	01/2025

Parágrafo Sexto: As folgas concedidas compensarão horas extraordinárias iniciando pelas horas positivas mais antigas.

Parágrafo Sétimo: Eventuais saldos de horas de crédito da Empresa (Saldo Negativo) somente se extinguirão quando de sua reposição integral ainda que isto ocorra após a vigência deste acordo coletivo de trabalho no limite de 1 (um) salário nominal do empregado.

Parágrafo Oitavo: Faculta à Empresa antecipar o pagamento das horas extras de crédito devidas ao empregado presentes no banco de horas.

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

Parágrafo Nono: A compensação aqui prevista poderá ser realizada nos dias úteis trabalhados sendo respeitados os intervalos de alimentação e descanso e 11 (onze) horas mínimas entre uma e outra jornada, inclusive pelo menos 24 (vinte e quatro horas) quando ocorrer o descanso semanal remunerado.

Parágrafo Décimo: O trabalho em regime de Compensação de Horas não poderá ser superior a 02 (duas) horas após a jornada dos dias úteis, e a 10 (dez) horas nos sábados, sendo qualquer tempo excedente pago como hora extraordinária.

Parágrafo Décimo Primeiro: Não poderá ser aplicado o regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS nos dias destinados ao descanso semanal remunerado ou feriados, devendo, na eventualidade da ocorrência do trabalho nestas datas, serem as horas pagas como extraordinárias.

Parágrafo Décimo Segundo: Em caso de rescisão de Contrato de Trabalho, a empregadora efetuará a quitação no TRCT das horas de crédito do empregado, como horas extraordinárias. E, na hipótese de ser o saldo do empregado devedor, a empresa dará o perdão das horas de que seja credora e nenhum desconto fará a tal título, exceto justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Décimo Terceiro: Em qualquer e todas as hipóteses de pagamento de horas extras, estas serão calculadas e apuradas tomando por base o percentual de acréscimo previsto para o dia efetivamente trabalhado conforme cláusula nº 6, aplicado sobre o salário atualizado do empregado, devido na época em que for realizada a quitação.

Parágrafo Décimo Quarto: Mensalmente a Empresa acordante divulgará nos espelhos de pontos, o saldo de horas que se refere a cada empregado, bem como, na periodicidade estabelecida para fechamento e pagamento das diferenças de saldos positivo e negativo, fará constar de forma destacada os volumes de horas pagas, os percentuais de adicionais aplicados e os respectivos valores.

13 – FÉRIAS: As férias coletivas ou normais poderão ser flexibilizadas de modo a acompanhar as flutuações de produção do cliente, aplicando-se a tabela abaixo, exclusivamente em relação aos itens nela descritos.

TABELA DE OPÇÕES DE REQUERIMENTO E GOZO DE FÉRIAS

DIREITO FÉRIAS	PERÍODO DE GOZO	NÚMERO DE DIAS	ABONO PECUNIÁRIO
30 DIAS	1	30	0
30 DIAS	2	20 + 10	0
30 DIAS	2	10 + 20	0
30 DIAS	2	15 + 15	0
30 DIAS	1	20	10 DIAS
30 DIAS	2	14 + 06	10 DIAS
30 DIAS	3	14 + 06 +10	0

11.1 – O início das férias não se dará em sábado, domingos, feriados, dias de folgas e repousos, as férias somente poderão iniciar nos dois dias que antecedem a feriados ou dia de repouso semanal remunerado do empregado na ocasião em que haja parada e ou férias do cliente tomador do serviço a fim da manutenção da prestação do Serviço.

11.2 **–** A conversão de um terço das férias em abono pecuniário deverá ser solicitada pelo empregado, após o vencimento do período aquisitivo ao seu superior hierárquico no momento do agendamento de suas férias, e deverá ser paga pela empresa junto ao pagamento das férias.

11.3 - As férias coletivas de que trata esta cláusula não modificarão os períodos aquisitivos desse descanso, os quais continuarão a ser contados nos termos do caput do art. 130 da CLT.

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

14 – AUXÍLIO FARMÁCIA: A Empresa garante a todos os seus empregados, incluindo seus dependentes legais, em folha de pagamento o reembolso de 40% (quarenta por cento) das despesas com medicamento, considerando a política vigente da empresa, para tratamento de doenças, desde que apresentado nota fiscal e receita médica original, limitado ao valor de reembolso de R$ 200,00 (duzentos reais).

Parágrafo Primeiro: Aos empregados afastados pelo INSS e seus dependentes legais, o benefício também se dará apenas por meio de reembolso previsto no *"Caput"* desta cláusula.

Parágrafo Segundo: O auxílio do caput terá o reajuste de 100% (cem por cento) do INPC acumulado de janeiro/2023 a dezembro/2023.

15 - AUXÍLIO CRECHE: As empregadas poderão reembolsar as despesas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial descritos no item 4 "a" e "b" acima especificados, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 06 (seis) anos, a partir do retorno da empregada ao trabalho.

Parágrafo Primeiro: O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário dos empregados.

16 – ALIMENTAÇÃO: A Empresa fornecerá alimentação subsidiada, com desconto em folha de pagamento discriminado no holerite, aos seus empregados, nas unidades que possuírem restaurantes próprios ou nos clientes que possuam restaurantes.

Parágrafo Primeiro: Em caso de não existência de restaurante na unidade ou no cliente, a Empresa fornecerá ticket de alimentação ao empregado, não inferior a R$ 15,00 (Quinze reais) e o desconto será conforme previsto por Lei.

Parágrafo Segundo: O valor informado no parágrafo primeiro será reajustado em 100% (cem por cento) do INPC

17 – VALE-TRANSPORTE: A Empresa acordante fornecerá vale-transporte nos moldes da legislação vigente, conforme opção formalizada pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de admissão, retorno ao trabalho em razão de afastamento previdenciário ou alteração de vales/quantidades, deverá ser respeitado os prazos estabelecidos pelas empresas gestoras do vale transporte para liberação do crédito eletrônico.

Parágrafo Segundo: Para as unidades/turnos em que a Empresa forneça transporte fretado, também será devido pelos funcionários o desconto correspondente, respeitando os limites legais.

18 – UNIFORMES: Fica estabelecido que o empregador forneça gratuitamente uniforme ao empregado que labora diretamente nas operações da Empresa, sendo 03 (três) camisas e 02 (duas) calças, inclusive (01) um par de calçados de segurança com renovações periódicas. A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados.

19 – PLANO DE SAÚDE: Fica assegurada a prática do plano de saúde oferecido pela Empresa sendo o mesmo adequado à legislação que rege a matéria, inclusive garantido bons níveis de qualidade e padrão de atendimento, para todos os empregados, extensivo aos seus dependentes legais, conforme opção do colaborador e regras da política de benefícios.

20 – CESTA BÁSICA: A cesta física será fornecida mediante as premissas abaixo:

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

1. Absenteísmo zero (justificado e injustificado) individual incluindo sábados produtivos (administrativos somente quando convocados) com tolerância mensal de até 3 horas justificadas para o caso de atrasos e ou saídas antecipadas;
2. Todos os funcionários com mais de 03 meses de Empresa que marcam ponto são elegíveis a receber a cesta sendo que cargos de supervisores e acima devem receber quando a equipe atingir a meta mensal de absenteísmo;
3. Não serão computados para fins de apuração da cesta, os atestados emitidos pela área médica da empresa (RCZ e CEVA) até o limite de 1 atestado por empregado por ano.
4. Em caso de férias e afastamento serão elegíveis os funcionários que trabalharem ao menos 15 dias no mês (vinculado a absenteísmo);
5. O funcionário deve estar ativo na empresa na época da entrega da cesta.

Observação: A correta marcação de ponto (entrada e saída) é pré-requisito para a devida apuração da frequência.

21 – SEGURO DE VIDA: Fica assegurada a todos os empregados a prática do seguro de vida subsidiado da Empresa acordante, contemplando coberturas de no mínimo 03 (três) pisos salariais para morte natural e acidental, invalidez permanente total por doença, invalidez permanente total ou parcial por acidente do empregado.

22 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Aos integrantes da categoria profissional será concedido, a título de adicional por tempo de serviço um adicional de 5% (cinco por cento) a cada 05 (cinco) anos de serviço na Empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, independentemente da forma de remuneração. Ninguém poderá perceber sob este título valores superiores aos pisos salariais da categoria.

Parágrafo Primeiro: Havendo outros adicionais por tempo de serviço pagos pela Empresa a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos dos ora estabelecidos poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

23 – ESTUDANTE: Facultam-se ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, optar pela sua liberação em regime de Compensação de Jornada, por até 01(um) dia de trabalho ou por até 02 (duas) horas antes e 01 (uma hora) hora depois do término da prova ou exame, sem obrigação de compensação, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

24 – APOSENTADORIA: Aos empregados que contarem com no mínimo 05 (cinco) anos na Empresa e que estiverem a um prazo máximo de 12 (doze) meses da aposentadoria integral ou nos casos de aposentadoria especial, mediante comunicação prévia à Empresa, fica assegurado o pagamento das contribuições ao INSS do período que faltar para a aquisição do direito em caso de desligamento, com exceção dos casos em que o empregado solicitar o seu desligamento, por aquisição de novo emprego, justa causa ou ainda no caso de término da atividade do contrato de prestação de serviço da Empresa.

25 – ATESTADO MÉDICO, PEDIÁTRICO: A ausência ao trabalho, para acompanhar seus filhos menores com até 10 (dez) anos de idade ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para o empregado.

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

Parágrafo Primeiro: A ausência ao trabalho conforme previsto no *"Caput"* de até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

26 – GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO E LICENÇA MATERNIDADE: será garantida a estabilidade provisória à empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei, salvo quando este período for indenizado.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à Empresa atestado médico comprovando que o início da gravidez foi anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

Parágrafo Segundo: Apresentado o atestado pela empregada e exigindo a Empresa realização de novo exame, será este custeado pelo empregador, ressalvado o ressarcimento à empregada, em qualquer hipótese, dos gastos com o atestado original.

27 – MULHER – ALEITAMENTO: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 09 (nove) meses de idade, será facultada à empregada mãe, a redução de até 02 (duas) horas por dia, podendo acumular estas horas no início ou fim da jornada diária de trabalho.

28 – ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO: Conforme parágrafo 4º do artigo 60 da Lei 8.213/91, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terá validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela Empresa e/ou Empresa conveniada, exceto para o caso que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional ou do Sistema Único de Saúde - SUS.

Os atestados deverão ser entregues até 48 horas após a emissão dos mesmos, seja via eletrônico ou via presencial. Em caso de envio via eletrônico o colaborador deverá apresentar a via original tão logo retorne ao trabalho.

29 – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: Obriga-se a Empresa em manter e cumprir todas as normas relativas à Medicina e Segurança Ocupacional, através da equipe do SESMT, nos moldes da legislação vigente.

30 – DESCONTO DE MENSALIDADES: Nos termos do artigo 545 da CLT, a Empresa se compromete a descontar dos salários dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as mensalidades devidas ao sindicato profissional, devendo os valores arrecadados serem depositados até o 10º (décimo) dia útil do mês subseqüente ao do desconto, mediante fornecimento da respectiva guia sindical.

31 – DESCONTOS ASSISTENCIAIS - TAXA DE FORTALECIMENTO DO SINDICATO: A empresa, nos termos da norma constitucional, bem como nos termos da deliberação dos empregados, se obriga a descontar, como simples intermediária, de todos os empregados, inclusive não sócios do sindicato profissional, para aprimoramento da assessoria técnica e desenvolvimento imobiliário da entidade, a importância equivalente a 4,5% (quatro virgula cinco por cento) dos salários já corrigidos, sendo 1,5% (um e meio por cento) do salário, limitado a R$ 45,00 (quarenta e cinco reais), na folha de pagamento de Maio/2024, Agosto de 2024 e Outubro/2024 dos empregados ativos na ocasião dos descontos.

DocuSign Envelope ID: 0AE2DBB6-A601-415E-B9BE-6D588053B373

Referente a data base 2023/2024 o empregador deverá recolher 4,5% (quatro e meio por cento) dos salários, limitado a R$ 75,00 para cada empregado ativo e em atividade a ser pago em 31/01/2024 em uma única parcela.

Parágrafo Primeiro: A Empresa deverá depositar os valores dos colaboradores arrecadados até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao de referência do desconto, em nome da entidade sindical profissional, mediante fornecimento da respectiva guia sindical.

Parágrafo Segundo: A Empresa descontará de todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo e que vierem a ser admitidos no curso da vigência do presente instrumento a importância referida na cláusula, tendo como base o salário do mês de admissão nos respectivos meses de desconto previstos no *"Caput"* desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O não recolhimento da contribuição nos prazos acima estabelecidos acarretará multa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia limitado a 10% (dez por cento) sobre o montante arrecadado.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado o direito de oposição aos empregados a ser exercido individualmente e de próprio punho, dentro dos primeiros 10 (dez) dias seguintes ao recebimento do 1º salário reajustado, o qual deverá ser entregue diretamente na entidade profissional mediante protocolo, ou via postal, mediante AR, nas localidades em que não haja subsede do sindicato.

32 – VIGÊNCIA: O prazo de vigência do presente acordo coletivo é de 14 (quatorze) meses, iniciando-se em 1º de novembro de 2023 e findando em 31 de dezembro de 2024, não integrando, de forma definitiva, depois de expirado o prazo de vigência, os contratos individuais de trabalho.

E por estarem justos e contratados, para que produza seus jurídicos efeitos, lavram o presente em 03 (três) vias de igual teor e forma, que deverá ser lançado no sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego.

Porto Alegre (RS), 22 de dezembro de 2023.

DocuSigned by:
LILIAN SCIORILLI
2C9D0EE64AB746E...

CEVA LOGISTICS LTDA
CNPJ nº. 43.854.116/0049-45
Lilian Sciorilli - CPF nº. 275.174.998-40
Gerente de Recursos Humanos/Relações Trabalhistas Sr.

gov.br Documento assinado digitalmente
ANDRE FONSECA DA SILVA
Data: 04/01/2024 14:23:41-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
CNPJ nº. 93.074.383/0001-23
André Fonseca da Silva - CPF nº. 882.605.420-72
Presidente