

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003953/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056621/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.208290/2025-57
DATA DO PROTOCOLO: 15/09/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.997.394/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO MANOEL GONCALVES;

E

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ n. 50.221.019/0045-57, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GIULIANO NERI BELCULFINE e por seu Diretor, Sr(a). MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2025 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio**, com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01/07/2025 o valor do piso salarial para os funcionários da área de vendas, será no valor de R\$ 1.905,86 (um mil, novecentos e cinco reais e oitenta e seis centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em 01 de janeiro de 2026, o Piso Salarial passará a ser no valor de R\$ 1.924,92 (um mil, novecentos e vinte e quatro reais e noventa e dois centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica acordado que as diferenças de Piso Salarial retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A Empresa reajustará os salários dos Trabalhadores integrantes da Categoria Profissional da área de vendas, que recebam salário superior ao piso estabelecido na cláusula anterior, percentual de 5,18% (cinco vírgula dezoito por cento) em julho de 2025, aplicado sobre o salário de junho de 2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em 01º de janeiro de 2026, os salários serão reajustados no percentual de 1,00% (um por cento), aplicado sobre o salário de dezembro de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica acordado que as diferenças de salário retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Exclui-se da presente cláusula os colaboradores diretores, gerentes, coordenadores, especialistas e equivalentes.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NOVA FUNÇÃO

Assegura-se, ao empregado promovido, o direito de receber o salário da nova função, observando-se o disposto no artigo 460 da CLT.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa poderá descontar mensalmente da remuneração de seus empregados, de acordo com o Artigo 462 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), além dos descontos Legais também os referentes a Seguro de Vida em Grupo, Empréstimos, Contribuições a Associações de Empregados, Assistência Médico Hospitalar e Odontológica, além de outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelo empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES



Fica vedado o desconto no salário do empregado, dos cheques não compensados ou sem fundos, salvo quando não tiverem sido cumpridas as instruções das empresas, previamente estabelecidas e divulgadas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - MÉDIA VALOR DAS FÉRIAS, 13º SALÁRIO E RESCISÕES CONTRATUAIS

Aos empregados cuja remuneração seja composta por valores variáveis, o cálculo das parcelas rescisórias, das férias e do 13º salário será efetuado pela média atualizada dos últimos 12 (doze) meses, com ressalvado 13º salário e férias proporcionais, relativamente aos quais deverão ser computados, para efeito da média, os meses inseridos nas respectivas proporcionalidades.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

A empresa se obriga a remunerar as horas extras realizadas, após a jornada normal, segundo as seguintes especificações:

a) As horas suplementares a jornada normal de trabalho nos dias úteis, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

b) As horas efetivamente trabalhadas aos domingos e feriados, devido a essencialidade excepcional da exigência do serviço, desde que não sejam jornada normal de trabalho, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - REFEIÇÃO

A Empresa concederá aos seus Empregados, por cada dia efetivo de trabalho Ticket Refeição, ou Ticket Alimentação, ou Visa Vale, de acordo com os termos do Programa de Alimentação do Trabalhador PAT, a partir de julho/2025, um valor não inferior a R\$ 36,45 (trinta e seis reais e quarenta e cinco centavos), passando a partir de 01º de janeiro de 2026 para R\$ 36,80 (trinta e seis reais e oitenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa poderá optar pelo fornecimento da refeição em restaurante próprio ou terceirizado, dentro de suas dependências, substituindo, assim, a ajuda de custo refeição ou alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os valores dos benefícios estabelecidos nesta Cláusula serão pagos como parcelas indenizatórias, sem integração ao salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a empresa forneça ticket refeição o valor deverá estar disponível para utilização no 1º dia útil do mês, ou seja, de forma antecipada e integral para o mês em questão. O valor será considerado conforme os dias úteis de cada mês e em caso de trabalho em domingos e feriados a empresa deverá conceder o benefício para aquele dia em questão.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de desligamento do funcionário por qualquer motivo, a empresa poderá descontar o valor referente aos dias não trabalhados.

PARÁGRAFO QUINTO: As diferenças de Vale Refeição retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá aos seus Empregados, à título de alimentação, a partir de julho/2025, um valor mensal de R\$ 223,00 (duzentos e vinte e três reais), passando a partir de 01º de janeiro de 2026 para R\$ 225,20 (duzentos e vinte e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor do benefício estabelecido nesta Cláusula será pago como parcela indenizatória, sem integração ao salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças de Vale Alimentação retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE

A empresa obriga-se ao fornecimento do Vale Transporte aos seus trabalhadores na forma da Lei Vigente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

Deverá a empresa manter convênio médico, ou clínica, para atendimento do empregado no período em que o empregado esteja a serviço da Heineken Brasil. O valor será subsidiado e esta vantagem não será considerada para fins salariais e efeitos trabalhistas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Conforme a utilização do Plano de Assistência Médica haverá uma coparticipação do empregado, com posterior desconto em folha de pagamento, dentro dos moldes e critérios estabelecidos no contrato de Assistência Médica e Seguro Saúde e nos termos apresentados ao empregado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

As partes concordam que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, de acordo com a Portaria do MTb 3296, de 04/08/96, e Parecer MTb 196/86 aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída, a critério da empresa, pela concessão de auxílio pecuniário, às suas empregadas no valor mensal de R\$ 131,50 (cento e trinta e um reais e cinquenta centavos), por filho, a partir de julho de 2025, passando para R\$ 133,00 em 01º de janeiro de 2026, observadas as condições abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio a que se refere a presente cláusula, será concedido aos filhos até 5 (cinco) anos de idade, de empregadas que estejam em serviço ativo na empresa, mediante comprovação de matrícula anual em estabelecimento devidamente registrado como pessoa jurídica junto ao CNPJ, ou em caso de autônomo com profissão devidamente regularizada e registrada de acordo com a legislação vigente. O reembolso será efetuado mediante apresentação de recibo, limitado aos valores estabelecidos no caput da Cláusula Décima Quarta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O referido pagamento, à título pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexo para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou IRRF;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O objeto desta cláusula deixará de existir caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a divulgação interna;

PARÁGRAFO QUARTO: Excetua-se da concessão deste benefício, as empregadas vice-presidentes, diretoras, gerentes, coordenadoras e ocupantes de cargos equivalentes.

PARÁGRAFO QUINTO: As diferenças de Auxílio Creche retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A empresa concederá a todos os seus empregados da categoria acordante seguro de vida em grupo. O valor desta vantagem não poderá ser considerado para fins salariais e efeitos trabalhistas.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FILHOS – PCD

Os empregados que possuam filhos com necessidades especiais, devidamente comprovados por atestado médico idôneo, receberão mensalmente, um abono, sem incidências de encargos, no valor de R\$ 131,50 (cento e trinta e um reais e cinquenta centavos) a partir de julho de 2025, por filho nestas condições, passando para R\$ 133,00 em 01º de janeiro de 2026, observadas as condições abaixo.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças do Abono retroativas a julho de 2025, serão pagas em parcela única no mês seguinte a assinatura do Acordo.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser comunicado por escrito de acordo com o artigo 482 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das Rescisões Contratuais de Trabalho deverão ser homologadas na Sede e pelo Sindicato acordante, observando o prazo de 10 (dez) dias conforme preceitua o artigo 477 da CLT e parágrafos (Lei 13.467/2017).

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Sempre que o empregador despedir, sem justa causa, um empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos ininterrupto de trabalho na mesma empresa, concederá o mínimo de 60 (sessenta) dias de aviso-prévio, em substituição ao estabelecido no inciso II do art. 487 da CLT, devendo ser aplicada a regra prevista na Lei nº 12.506/2011, quando mais favorável ao empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que no curso do aviso prévio quando trabalhado, obter novo emprego, será dispensado do cumprimento do tempo restante, ficando o empregador obrigado a pagar somente os dias efetivamente trabalhados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOME OFFICE E TELETRABALHO

Fica autorizada a prática de Teletrabalho e Home Office conforme as políticas da EMPRESA devidamente apresentadas aos seus empregados. As partes, SINDICATO e EMPRESA confirmam e revalidam o modelo de Teletrabalho já adotado pela empresa, e que também será objeto do presente acordo. Definem as partes, SINDICATO e EMPRESA, que o regime de Teletrabalho adotado pela EMPRESA poderá abranger empregados que prestam serviços em regime de Teletrabalho por jornada ou por produção ou tarefa. Da mesma forma, definem as partes, SINDICATO e EMPRESA, que os empregados da EMPRESA que prestarem serviços em regime de Teletrabalho, não serão abrangidos pelo Regime Previsto no Capítulo II, Da Duração do Trabalho, Seção II, Da Jornada de Trabalho, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Teletrabalho e Trabalho Remoto – Home Office poderão ocorrer nas seguintes modalidades:

a) Regime de Teletrabalho

a.1) O regime de teletrabalho é aquele em que a jornada diária integral ocorrerá fora das dependências da EMPRESA, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

a.2) A reversão do teletrabalho para o trabalho presencial é um direito cabível à EMPRESA e deverá respeitar o prazo legal de 15 dias.

a.3) O empregado em regime de teletrabalho continuará a receber Cartão Alimentação quando esse benefício já lhe for concedido.

a.4) Nas localidades em que o empregado faz jus ao recebimento do Cartão Refeição não poderá haver a sua descontinuidade durante o período de teletrabalho.

a.5) Todos os demais benefícios serão mantidos, exceto o Vale-Transporte relativo aos dias em que o empregado está no regime de teletrabalho.

b) Regime de Trabalho Remoto – Home Office.

c) Teletrabalho Eventual.

d) O teletrabalho eventual é aquele que ocorre de forma não programada, em virtude de solicitações pontuais do empregado ou de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas, pandemias, dentre outras situações, devidamente analisadas e aprovadas pelo gestor imediato.

e) No teletrabalho eventual o empregado mantém todos os seus benefícios, quando ordinariamente fornecido, excluindo-se reembolso alimentação quando essa for subsidiada por -refeitório da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Empresa se compromete a orientar seus empregados referente a comportamento seguro e ergonomia durante o teletrabalho com intuito de zelar pela saúde e segurança deles.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A implantação do teletrabalho, na hipótese de restrição médica total para o trabalho, não será permitida, sequer com a concordância do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado em Home Office ou teletrabalho deverá conhecer e respeitar integralmente as normas e políticas de Segurança da Informação da EMPRESA sob pena de, no caso de descumprimento comprovado, responder civil e criminalmente pelo dano causado à EMPRESA.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA APOSENTADORIA

É garantida a estabilidade do emprego a todo membro da categoria profissional, que durante os 12 meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial, desde que o empregado tenha mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fazer jus à estabilidade prevista no “caput” desta cláusula, o empregado interessado deverá comunicar expressa e formalmente à Empresa no prazo de até 60 (sessenta) dias anteriores ao início do prazo de 12 meses previsto no caput da Cláusula acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Adquirido o direito, cessa a garantia da estabilidade prevista.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

a) Rescisão contratual por justa causa;

b) Pedido de demissão;

c) Encerramento das atividades da unidade da Empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo em um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (artigo 59, parágrafo 2º da CLT);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes estabelecem a jornada de trabalho flexível, de modo a permitir que a empresa ajuste o potencial de mão de obra à demanda do mercado consumidor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa fixará com antecedência máxima possível, os dias da semana em que haverá trabalho, bem como a duração de jornada diária, podendo abranger todos ou parte dos empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, quanto ao período entre duas jornadas diárias de trabalho ou quanto ao repouso semanal.

PARÁGRAFO QUARTO: A remuneração efetiva dos empregados, durante a vigência do acordo, permanecerá sobre 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo as faltas e/ou atrasos injustificados.

PARÁGRAFO QUINTO: Todo trabalho realizado além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais será revertido em folgas remuneradas na proporção de 01 (uma) hora de trabalho para 01 (uma) hora de desconto.

PARÁGRAFO SEXTO: O gozo das folgas deverá ser programado diretamente entre o empregado e a respectiva gerência.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa fornecerá demonstrativo mensal aos empregados informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

PARÁGRAFO OITAVO: Ocorrendo demissões, a empresa pagará o saldo credor existente no Banco de Horas, com o acréscimo de 50%. Havendo saldo negativo, ele não será descontado.

PARÁGRAFO NONO: O saldo credor existente do Banco de Horas em favor do empregado deverá ser quitado na folha de pagamento da competência Junho, sendo à base de fechamento do ponto o saldo do dia 15 (quinze) do mês de junho, zerando-se assim o período anterior. Havendo débito, será suportado pela empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O saldo do Banco de Horas dos empregados, não poderá ultrapassar a 200 (duzentas) horas, no período de 12 meses, contados a partir da assinatura deste acordo e, em ultrapassando este limite, a empresa deverá pagar as horas extras excedentes na folha de pagamento do mês em que ocorreu o excesso, com acréscimo de 50%.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: As 30 (trinta) primeiras horas extras, do mês, entrarão na sistemática do Banco de Horas, detalhada nesta cláusula e seus parágrafos, as horas subsequentes, desde que haja saldo positivo no banco de horas serão pagas com o percentual de 50%.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO

Tendo em vista a evolução constante da tecnologia e meios de comunicações, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos para o controle de ponto dos empregados, tais como: Marcação do ponto por meio de Sistemas instalados em Computador e/ou Celular, por meio de geolocalização, reconhecimento

facial, biometria, dentre outros que possam ou poderão existir, inclusive a implantação do sistema de registro denominado "Ponto por Exceção", visando a redução na emissão de papel e o maior controle e acompanhamento dos registros pelos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes reconhecem que o Sistema de Ponto adotado pela empresa se manterá de acordo com as exigências previstas em Lei, bem como as determinações constantes em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego vigentes que versem sobre o respectivo tema, comprometendo-se ainda, a negociar e ou ajustar alterações ou modificações advindas da legislação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MATERIAL DE PROTEÇÃO

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, quando necessário, todos os equipamentos individuais de proteção, para execução dos serviços, cujo empregado ficará responsável pela guarda dos equipamentos que lhe forem entregues.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

A Empresa, quando exigir de seu empregado o uso de trajes especiais para o serviço, fornecerá gratuitamente os referidos trajes, no limite mínimo de 02 (dois) por ano.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO E ACIDENTES

Com referência a CIPA, a empresa concorda e se obriga a instalá-la, objetivando evitar acidentes de trabalho e com a finalidade da participação dos trabalhadores da empresa, conforme a Lei específica vigente.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Somente serão recebidos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais que prestem serviço ao INSS ou SUS, profissionais da empresa ou por empresa conveniada, profissionais do plano de saúde, profissionais de repartição federal, Estadual ou municipal e da rede particular.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS E DE BEBIDAS ALCOÓLICAS

Acordam as partes que a empresa poderá implantar programas internos de controle, prevenção e combate ao uso de drogas e de bebidas alcoólicas, além de campanhas e ações específicas sobre estes temas, ficando autorizado desde já, o uso de bafômetros e de exames laboratoriais em empregados, com ampla ciência dele.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACIDENTADO

A empresa sempre que solicitada, fornecerá ao Sindicato Acordante, a cada trimestre, uma relação dos trabalhadores afastados do trabalho por motivo de acidente de trabalho

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Acatando decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores e respeitando o que determina o caput do Art.462 da CLT a EMPRESA descontará dos salários de seus empregados, como simples intermediária, o equivalente a 3,33% (três, trinta e três por cento) do salário fixo de cada empregado ou da média salarial (na ausência de remuneração fixa), no mês de Agosto/2025 e Julho/2026, a título de Contribuição Negocial, devendo repassar os valores ao SINDICATO até o dia 10 do mês seguinte ao desconto, acompanhado da relação dos empregados contribuintes, remuneração e respectivos aportes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esse repasse deverá ser feito através de crédito em conta do Sindicato (Banco do Brasil - Agência 0010-8 - C.C.: 204212-6) ou por Boleto Bancário a ser solicitado 10 (dez) dias antes do desconto. O não recolhimento implicará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e 1,0% (um por cento) de juros moratórios, sem qualquer prejuízo da atualização do débito, nos termos do precedente nº 17 do TRT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cada empregado terá o direito de oposição ao desconto da Contribuição Negocial, mediante entrega pessoal na sede do Sindicato ou através do envio de correspondência registrada via Correios, manifestando a oposição, no prazo de até 10 (dez) dias após a realização da Assembleia.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato deverá enviar a empresa a relação dos empregados que fizeram uso do direito a oposição ao desconto, dentro do prazo estabelecido, constando nome completo e CPF.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do salário fixo em favor do SIVEVI por empregado prejudicado por descumprimento das obrigações de fazer, instituídas neste acordo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica acordado que antes da aplicação da penalidade acima, à parte prejudicada deve notificar a outra, concedendo-lhe prazo de 15 (quinze) dias para regularização ou apresentar contraprova.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO

Findo o prazo ajustado na cláusula primeira as partes poderão renovar este Acordo ou revisar total ou parcialmente os seus dispositivos, se tiverem interesse.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica convencionado que na renovação ou revisão do Acordo Coletivo, as cláusulas econômicas serão reajustadas com no mínimo 100% do INPC do período.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados ocupantes dos cargos de Supervisor, Coordenador, Gerente, Diretor, Vice-presidente e Presidente representam os interesses da Companhia, possuindo poderes diretivos para decidir, intervir e influenciar diretamente na sua estratégia e organização, não estão sujeitos, portanto, às condições previstas no capítulo II da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que porventura sofrerem ajustes em seus contratos de trabalho por ocasião da inclusão/implantação da presente cláusula serão devidamente indenizados nos termos da súmula 291 do TST.

}

**JOAO MANOEL GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS**

**GIULIANO NERI BELCULFINE
DIRETOR
HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.**

**MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA
DIRETOR
HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.