

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002994/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054405/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.108738/2020-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/11/2020

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). CARLOS SIMONI GIACOBONI;

E

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

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ n. 50.221.019/0038-28, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA e por seu Diretor, Sr(a). JULIANA MARIA TABEGNA WEI;

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 2020 a 30 de junho de 2022 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 01/07/2020 R\$ 1.395,15.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

Considerando o atual cenário econômico, reflexo da crise mundial oriunda da pandemia do Covid-19, e a fim de garantir os postos de trabalho, as partes acordam que para a vigência de 01.07.2020 a 30.06.2021 o reajuste salarial ocorrerá a partir de 01.01.2021, na ordem de 2,35% (dois virgula trinta e cinco por cento), havendo o compromisso da empresa de não realizar demissões estruturais, no decorrer do ano de 2020, por conta da atual pandemia, garantindo os atuais postos de trabalho.

§ 1º A garantia acima se refere tão somente aos postos de trabalho, não havendo que se falar em garantia individual de emprego ou salário por parte do atual quadro.

§ 2º Exclui-se da presente cláusula os colaboradores diretores, gerentes, coordenadores, especialistas e equivalentes.

§ 3º Para a vigência de 01.07.2021 a 30.06.2022, o reajuste salarial será determinado por meio de termo aditivo, a ser definido em julho de 2021.

## **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 ressalva do 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 - DA ALIMENTAÇÃO

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, um valor não inferior a R\$ 15,31 (quinze reais e trinta e um 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:** Para a vigência de 01.07.2021 a 30.06.2022, o reajuste salarial será determinado por meio de termo aditivo, a ser definido em julho de 2022.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 5 (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 DÉCIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS**

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o 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);

**Paragrafo 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.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo Sexto:** O gozo das folgas deverá ser programado diretamente entre o empregado e a respectiva gerência.

**Paragrafo Sétimo:** A empresa fornecerá demonstrativo mensal aos empregados informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo Nono:** A vigência do Banco de Horas terá início em 01/07/2020 e término em 30/06/2022. O saldo credor existente do Banco de Horas em favor do empregado deverá ser quitado na folha de pagamento competência JUNHO, paga no quinto dia útil de JULHO, juntamente com o pagamento do mês, sendo à base de fechamento do ponto o saldo do dia 20 (vinte) do mês de JUNHO, zerando-se assim o período anterior. Havendo débito, ele será transferido para o próximo período, não acarretando desconto nos salários dos empregados, portanto durante a vigência do acordo haverá dois fechamentos.

**Paragrafo 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%.

**Paragrafo 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 DÉCIMA NONA - REGISTRO DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistemas alternativos de controle de ponto, tais como: Marcação do ponto por meio de Sistemas instalados em Computador e/ou Celular, bem como fica Autorizada a implantação do sistema de registro denominado "Ponto por Exceção".

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - APORTE NEGOCIAL E ASSISTENCIAL**

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) por mês do salário fixo de cada empregado, nos meses de JANEIRO/2021 e AGOSTO/2021, a título de aporte Assistencial e JANEIRO/2022, a título de aporte 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOME OFFICE E TELETRABALHO**

Fica autorizada a prática de Home Office e Teletrabalho conforme as políticas da empresa devidamente apresentadas aos empregados.

O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso II e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

**Parágrafo Primeiro:** O teletrabalho poderá ocorrer nas seguintes modalidades: a) Regime de Teletrabalho; b) Teletrabalho eventual.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** A reversão do teletrabalho para o trabalho presencial é um direito cabível à EMPRESA.

**Parágrafo Quarto:** O empregado em regime de teletrabalho continuará a receber Cartão Alimentação quando esse benefício já lhe for concedido.

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

**Parágrafo Sexto:** Todos os demais benefícios serão mantidos, exceto o Vale-Transporte relativo aos dias em que o empregado está no regime de teletrabalho.

**Parágrafo Sétimo:** Para o regime de home office/teletrabalho a EMPRESA disponibilizará ao empregado todo recurso de hardware e software e acesso a Rede Privada Virtual – VPN, porém caberá ao empregado assegurar as condições básicas de segurança e materiais, incluindo mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado.

**Parágrafo Oitavo:** Não haverá controle de jornada nos dias de teletrabalho, estando o empregado sujeito ao regime de ponto por exceção ou isenção de controle de jornada, conforme o caso.

**Parágrafo Nono:** O empregado em regime de teletrabalho ou home office deverá respeitar os limites de jornada determinados pela legislação, além de respeitar os intervalos de intrajornada e interjornada, devendo, no caso do Home Office, apontar em sistema apropriado disponibilizado pela EMPRESA as exceções de jornada, incluindo as horas extraordinária que fizer.

**Parágrafo Décimo:** O tempo de uso de equipamentos, aplicativos e programas de comunicação da EMPRESA fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Décimo Segundo:** 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 Décimo Terceiro:** 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 Décimo Quarto:** A implantação do teletrabalho, na hipótese de restrição médica total para o trabalho, não será permitida, sequer com a concordância do empregado.

**Parágrafo Décimo Quinto:** Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

**Parágrafo Décimo Sexto:** O empregado em home office ou tele trabalho 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.

**CARLOS SIMONI GIACOBONI**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS

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

**JULIANA MARIA TABEGNA WEI**  
DIRETOR  
HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.

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



**JULIANA MARIA TABEGNA WEI  
DIRETOR  
HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.