Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

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. JOÃO MANOEL GONÇALVES

e

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ n. 50.221.019/0038-28, neste ato representado(a) por seus Diretores, Sr. GIULIANO NERI BELCULFINE e Sra. 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 resolvem estender a vigência até 30 de junho de 2025 do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em junho/2022 (NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002997/2022), permanecendo 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 01/07/2024 o valor do piso salarial para os funcionários promotores de vendas, será no valor de **R$ 1.853,00 (um mil, oitocentos e cinquenta e três reais)**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A Empresa reajustará os salários dos Trabalhadores integrantes da Categoria Profissional, que recebam salário superior ao piso estabelecido na cláusula anterior, com o **percentual de 3,33%** (três, trinta e três por cento) em julho de 2024, aplicado sobre o salário de junho de 2024.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO NOVA FUNÇÃO

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 Artigo462 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 REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA – REFEIÇÃO

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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$ 22,00 (vinte e dois reais)**.

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.

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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)**, por filho, na vigência do presente instrumento, 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

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

regularizada e registrada de acordo com a legislação vigente. O reembolso será efetuado mediante apresentação de recibo, limitado a **R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)** por cada filho.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)**, por filho nestas condições.

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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 n° 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 DÉCIMA NONA – 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.

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 – 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 PRIMEIRA – 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

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 SEGUNDA – REGISTRO DE PONTO

Tendo em vista a evolução constante da tecnologia e meios de comunicações, fica a empresa autorizada, caso necessário, 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

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Passando a empresa a adotar as condições previstas no caput e parágrafo primeiro, automaticamente restará alterado o contrato de trabalho dos empregados regidos atualmente pelo art. 62 da CLT, inciso primeiro.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE DROGAS E DE BEBIDAS ALCOÓLICAS

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

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 OITAVA – 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 NONA – 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/2024, 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.

PARÁGRAO SEGUNDO: A empresa deverá remeter ao Sindicato o comprovante de depósito da Contribuição Assistencial, acompanhado da relação com os nomes dos empregados contribuintes e as suas respectivas contribuições.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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

Rubrica GNB
DS MREP
Rubrica JMG

Docusign Envelope ID: 342F9D2A-C3BD-48C5-8638-10ECD1788C6D

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

RENOVAÇÃO/REVISÃO 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.

Assinado por:
João Manoel Gonçalves
A64D1D970A6146D...

JOAO MANOEL GONCALVES

PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS

Assinado por:
Giuliano Neri Belculfine
FDAED952292496...

GIULIANO NERI BELCULFINE

DIRETOR

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.

DocuSigned by:
Monica Rodrigues Escanho Pereira
58D46960049B479...

MONICA RODRIGUES ESCANHO PEREIRA

DIRETORA

HNK BR INDUSTRIA DE BEBIDAS LTDA.