

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

De um lado, a **AMBEV S/A - FILIAL JACAREÍ**, com sede à Estrada do Jaguarí, s/nº - Km 12, município de Jacareí - Estado de São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 07.526.557/0006-14, neste ato representada por seus representantes legais, e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, PRODUTOS EMBUTIDOS, ENLATADOS, DO FRIO, RESFRIADOS E FRIGORIFICADOS DE ORIGEM ANIMAL BOVINA, CHARQUE, SUÍNA E AVE; CARNES E DERIVADOS; TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ E DE CAFÉ SOLÚVEL; LATICÍNIOS, PRODUTOS DERIVADOS DO LEITE, BEBIDAS, CERVEJAS, REFRIGERANTES, VINHOS, BEBIDAS FERMENTADAS E DESTILADAS, BEBIDAS ALCOÓLICAS E NÃO ALCOÓLICAS, SUCOS E CONCENTRADOS, ÁGUA E GELO; PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS; CONGELADOS, SUPERCONGELADOS, SORVETES E LIOFILIZADOS DE CARAGUATATUBA, GUARAREMA, IGARATÁ, ILHABELA, JACAREÍ, PARAIBUNA, SANTA BRANCA, SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, SÃO SEBASTIÃO E UBATUBA**, com sede a Rua Rui Barbosa, n.º 14, São José dos Campos - Estado de São Paulo, representado, na forma do seu Estatuto, pelos diretores abaixo assinados após deliberação da Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da Empresa, realizada no dia 25 de fevereiro de 2025, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com as disposições dos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal do Brasil, 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, e condições seguintes:

A- ECONÔMICAS

1- REAJUSTE SALARIAL

1.1 Vigência 2025

A **título de reposição salarial para o piso da categoria**, será aplicado o percentual de 5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2025. Se o INPC acumulado no período de 01/07/2024 a 30/06/2025 divulgado pelo IBGE para data base de julho for igual ou superior a 5%, será acrescido ao valor do INPC 0,5%.

A **título de reposição salarial para os demais cargos, exceto para os cargos elegíveis a bônus**, será aplicado o percentual de 5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2025. Se o INPC acumulado no período de 01/07/2024 a 30/06/2025 divulgado pelo IBGE para data base de julho for igual ou superior a 5%, será acrescido ao valor do INPC 0,5%.

PARÁGRAFO 1º: Estes percentuais concedidos tanto a título de reposição salarial, quanto a título de aumento real será concedido a todos os empregados sem limite de teto, exceto aos que ocupam cargos de Gerente, Coordenador, Supervisor, Engenheiro, Analista, Cervejeiro, Microbiologista, Químico e Especialista.

1.2 Vigência 2026

A **título de reposição salarial para o piso da categoria**, o reajuste salarial será corrigido a partir de 01 de julho de 2026, no percentual equivalente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado período 01/07/2025 a 30/06/2026, acrescidos de 0,5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2026.

A **título de reposição salarial para os demais cargos, exceto para os cargos elegíveis a bônus**, o reajuste salarial será corrigido a partir de 01 de julho de 2026, no percentual equivalente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado período 01/07/2025 a 30/06/2026, acrescidos de 0,5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2026.

PARÁGRAFO 1º: Estes percentuais concedidos tanto a título de reposição salarial, quanto a título de aumento real será concedido a todos os empregados sem limite de teto, exceto aos que ocupam cargos de Gerente, Coordenador, Supervisor, Engenheiro, Analista, Cervejeiro, Microbiologista, Químico e Especialista.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

2- SALÁRIO NORMATIVO

Fica estipulado o salário normativo a partir de julho de 2025:

- R\$ 2.537,32, valor este que será corrigido a partir de 01 de julho de 2025, no percentual equivalente a 5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2025. Se o INPC acumulado no período de 01/07/2024 a 30/06/2025 divulgado pelo IBGE para data base de julho for igual ou superior a 5%, será acrescido ao valor do INPC 0,5% que incidirá sobre o piso salarial vigente em julho de 2025.

Para o segundo período de vigência do Acordo Coletivo – 2026, fica estipulado o salário normativo a partir de julho de 2026 conforme abaixo:

- Correção equivalente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado período 01/07/2025 a 30/06/2026, acrescidos de 0,5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nenhum empregado poderá receber salário inferior ao salário normativo vigente no período, excluídos os menores aprendizes.

3- COMPENSAÇÃO

Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, aquisição de maioridade, término de aprendizagem e de mérito, concedidos no período de 01.07.2024 a 30.07.2025 e no período de 01.07.2025 a 30.07.2026, não serão compensados.

4- ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Aos empregados admitidos após a data base ser á deferido o mesmo reajuste, desde que não fiquem em situação privilegiada em relação aos empregados mais antigos.

5- SALÁRIO ADMISSÃO

Ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário de cada função, excluídas as vantagens pessoais, os cargos de supervisão e administrativos.

6- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual e com duração superior a 60 (sessenta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo efetivo, enquanto perdurar a substituição, havendo comunicação de tal fato ao empregado substituto.

7- APRENDIZES

Será garantido aos menores aprendizes o salário correspondente a metade do piso salarial de efetivação da empresa no primeiro ano e 75% (setenta e cinco por cento) do mesmo salário no segundo ano.

8- ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS

A empresa concederá um adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal a todos os empregados. O valor desse adiantamento será limitado ao teto de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais).

9- HORAS EXTRAS

As horas extras, admitida a excepcionalidade, serão remuneradas a 100% (cem por cento) de adicional, quando executadas em dias normais de trabalho.

PARAGRAFO 1º - No regime de trabalho de jornada fixa serão remuneradas a 125% (cento e vinte e cinco por cento) de adicional quando executadas nos domingos e feriados.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

PARAGRAFO 2º - No regime de trabalho de jornada de revezamento serão remuneradas a 125% (cento e vinte e cinco por cento) de adicional quando executadas nas folgas, entendidas como DSR.

PARAGRAFO 3º - Fica estipulado pagamento de horas extras a 100% na folha mensal conforme período de fechamento, para todos os funcionários que participarem da reunião com toda a fábrica, apurados no cartão de ponto e conferidos na lista de presença.

10- ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22:00 e 05:00 horas, serão pagas com Adicional Noturno de 42% (quarenta e dois por cento). Para o turno 00:00 às 6:15 horas, o adicional será prorrogado até às 6:00 horas.

11- GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - G.T.S.

A empresa pagará um adicional a cada empregado, a título de Gratificação por Tempo de Serviço (GTS), por ano de serviço prestado à empresa, a partir do quinto ano.

Este adicional será igual a:

- R\$ 29,89 (trinta e um reais e trinta e oito centavos). Este valor será corrigido a partir de 01 de julho de 2025, no percentual equivalente a 5%, para vigorar a partir de 01 de julho de 2025. Se o INPC acumulado no período de 01/07/2024 a 30/06/2025 divulgado pelo IBGE para data base de julho for igual ou superior a 5%, será acrescido ao valor do INPC 0, 5% Vigência 01/07/2025.
- Em 01 de julho de 2026, o valor do GTS será corrigido pelo índice equivalente a 100% do INPC acumulado no período de 01/07/2025 a 30/06/2026, acrescidos de 0,5%. Vigência: 01/07/2026.

12- GRATIFICAÇÃO CONDICIONAL ASSIDUIDADE

Será concedido a todos os empregados a Gratificação Condicional Assiduidade, "G.C.A.", observados os sistemas de apuração de frequência e base de cálculos, conforme critério estipulado em Instrução de Serviço Interna.

Nos períodos de 01/02/2025 a 30/03/2025; 01/02/2026 a 30/03/2026 e 01/02/2027 a 30/03/2027 os funcionários poderão optar ou não pelo adiantamento de 50% do valor do "G.C.A.". A solicitação deverá ser feita através do sistema do Click da Companhia. Na ausência desse sistema, a solicitação poderá sefr feita por escrito junto a área de gente e gestão.

13- PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

A Empresa compromete-se a pagar os salários de seus empregados no último dia útil de cada mês, fornecendo o respectivo comprovante, de forma física ou eletrônica.

14- PREENCHIMENTO DE VAGAS

A Empresa dará preferência ao seu pessoal interno, mediante seus critérios seletivos.

15- TESTE ADMISSINAL

A Empresa fornecerá, gratuitamente, em seu restaurante industrial, alimentação aos candidatos a emprego, quando o tempo de teste ultrapassar a 4:00 horas e desde que coincida com o horário de almoço.

16- TESTE DE GRAVIDEZ

A Empresa não exigirá o teste de gravidez as mulheres trabalhadoras por ocasião de admissão.

17- MARCAÇÃO DE PONTO

Os empregados ficarão dispensados da marcação dos cartões de ponto, nos horários de refeição.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

18- JORNADA DE TRABALHO

I - FIXA

O trabalho se desenvolverá em horários previamente estabelecidos pela Empresa, sempre em jornadas semanais alternadas de 40:00 e 48:00 horas.

PARÁGRAFO 1º - O regime hora estabelecido é o da compensação semanal, ficando acertado que aqueles empregados que trabalharem em jornada semanal reduzida de 40:00 horas, na semana subsequente compensarão as 4:00 horas semanais não trabalhadas, trabalhando 48:00 horas, permitindo-lhes, assim, que em semanas alternadas, gozem, numa delas seu descanso no sábado e domingo.

PARÁGRAFO 2º - Tratando-se de regime de compensação, com prorrogação de jornada de trabalho em um dos sábados, em semanas alternadas a mesma não implica na obrigação de qualquer pagamento suplementar.

PARÁGRAFO 3º - Os intervalos de descanso e/ou refeição serão sempre de 1:00 (uma) hora, não remunerados.

II – REVEZAMENTO

II.1) Os trabalhos prestados pelos empregados envolvidos em escala de revezamento, serão desenvolvidos em turnos fixos, através de escala de folgas comunicada previamente, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

ESCALA 1 - Esta escala de trabalho corresponderá a adoção semanal do sistema de 4x1, 4x1 e 4x3 aplicado sucessivamente, com folgas móveis (1, 1 e 3) durante a semana, as quais equivalerão ao descanso semanal remunerado e a supressão das horas já compensadas, aplicável somente para **área de Processos**.

ESCALA 2 - Esta escala de trabalho corresponderá a adoção semanal do sistema de 5x1 e 6x3 e 6x1 5x3 aplicado sucessivamente, com folgas móveis (1 e 3 e 3 e 1) durante a semana, as quais equivalerão ao descanso semanal remunerado e a supressão das horas já compensadas.

PARÁGRAFO 1º - As jornadas de trabalho adotadas não excedem o limite semanal e. mensal previstos na legislação.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados cumprirão o sistema de escala nos seguintes horários adotados: 06:15 às 15:15; 15:15 às 00:00 e das 00:00 às 06:15 horas.

PARÁGRAFO 3º - Tratando-se de regime de compensação com prorrogação de jornada de trabalho a mesma não implicará na obrigação de qualquer pagamento suplementar.

PARÁGRAFO 4º - Os intervalos de descanso e/ou refeição serão sempre de 01 (uma) hora, não remuneradas, exceção feita ao horário noturno (das 00:00 às 06:15 horas).

PARÁGRAFO 5º - A escala 1 aplica-se somente aos trabalhadores alocados na área de Processos (Silos, Brassagem, Adegas e Filtração), estando vetado o uso da mesma para qualquer outra área.

PARÁGRAFO 6º - A escala 2 aplica-se aos trabalhadores alocados nas áreas de Utilidades (Ar Comprimido, Frio e Beneficiamento de CO2), Meio Ambiente (ETA, ETEI), GPA's da Engenharia (Usinagem, Instrumentação e Manutenção Mecânica/Elétrica que atendem a área de Processos e Packaging), com vigência até 01 de julho de 2027.

PARÁGRAFO 7º - A escala 2 também se aplica aos funcionários alocados nas áreas de Envasamento (linhas 503, 504, 505, 542, 512, 513 e 514), Laboratório do Packaging, GPA's da Engenharia (Usinagem, Instrumentação e Manutenção Mecânica/Elétrica que atendem a área de Packaging) e Logística (Conferentes).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

III- TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

A empresa, devido suas peculiaridades produtivas, poderá utilizar-se de jornada de trabalho em domingos e feriados, pagando o respectivo adicional de horas extras previsto neste acordo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Aos empregados sujeitos ao sistema de revezamento, quando em trabalho aos feriados, será garantida a remuneração da jornada extraordinária em percentual também previsto neste acordo.

19- DIAS PONTES

Os dias úteis, intercalados entre feriados e finais de semana (dias pontes), poderão ser compensados posteriormente, anteriormente ou na jornada diária, através de entendimento entre sindicato e empresa, desde que aprovada pela maioria dos trabalhadores (as).

20- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas condições abaixo:

- a) Até 5 (cinco) dias úteis em caso de falecimento de filho (a), pai, mãe, cônjuge, irmão (a), companheiro (a), sogro (a), avô / avó, mediante atestado de óbito;
- b) Até 2 (dois) dias para internação hospitalar emergencial de filhos, cônjuge ou companheiro (a), este último quando devidamente credenciado no INSS, mediante comprovação fornecida pelas entidades credenciadas ao Sistema de Saúde Médico-Hospitalar da Empresa e, desde que a internação coincida com o horário da jornada de trabalho.
- c) Aos sábados em virtude de comparecimento às aulas de curso superior, condicionada a entendimentos com a supervisão e mediante comprovação posterior, a fim de resguardar a continuidade operacional da unidade de trabalho.
- d) Até 1 (um) dia para recebimento do PIS, condicionada a entendimentos com a supervisão e mediante comprovação posterior, a fim de resguardar a continuidade operacional da unidade de trabalho.
- e) Até 5 (cinco) dias consecutivos no caso de casamento do empregado, a contar da data do casamento ou do dia anterior ao evento, a critério do empregado e da sua supervisão, mediante a apresentação de certidão do casamento civil.
- f) Fica garantida a ausência justificada de até 15 (quinze) dias para as empregadas que venham a adotar crianças de até 3 anos de idade, condicionado a entendimentos com a supervisão e comprovação posterior.
- g) Da mesma garantia de até 5 (cinco) dias e sob as mesmas condições previstas na letra "f", no caso de empregado adotante do sexo masculino.
- h) Fica garantida a ausência justificada de licença paternidade conforme lei.

21- CEIA

A Empresa concederá aos empregados que cumprem sua Jornada de Trabalho no terceiro turno, refeição no seu restaurante industrial antes de iniciada a Jornada de Trabalho, ou seja, da 23:30 horas as 23:50 horas.

PARÁGRAFO 1º - Como consequência os ônibus que conduzem os empregados contemplados com o benefício terão sua chegada a fábrica às 23:30 horas.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados neste período não estarão à disposição da empresa para qualquer atividade laborativa, não podendo, portanto, ser pretendida a remuneração normal ou extraordinária.

PARÁGRAFO 3º - Será garantido a todos os empregados da empresa que cumprem a jornada de trabalho no 3º turno, 15 (quinze) minutos para descanso, não remunerados.

22- AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a Empresa pagará, aos beneficiários do mesmo, a título de auxílio funeral, a importância equivalente a 1,3 (um inteiro e três décimos) do salário nominal recebido pelo empregado, no mês seguinte ao de seu óbito.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento de dependente, desde que inscrito no Plano de Assistência Médica da Companhia, a empresa pagará ao empregado a título de auxílio funeral, a importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) da importância prevista no caput desta cláusula.

23- REEMBOLSO CRECHE

O reembolso creche é uma ajuda financeira com a finalidade de auxiliar as empregadas mães, com filhos de até 03 anos de idade, a mantê-los em instituições especializadas a seu exclusivo critério, de acordo com as normas abaixo, vindo a suprir também o disposto na Portaria n.º 1 de 15.01.69 do DNSHT, Portaria n.º 3.296 de 05.06.86 do MTB e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT:

- a) Farão jus ao benefício as empregadas-mães e os empregados viúvos que já tenham sido aprovados no período de experiência e com filhos na faixa etária de 04 meses a 03 anos de idade;
- b) Para os casos de filiação adotiva, será exigida comprovação legal;
- c) O reembolso se dará mediante o valor da mensalidade, conforme o comprovante da instituição, limitado em até 50% (cinquenta por cento) do salário normativo estabelecido neste acordo.
- d) O reembolso estabelecido na letra "c" cobrirá os gastos com mensalidades, taxas de matrículas e eventuais taxas semestrais;
- e) O reembolso será efetuado até o quinto dia, contados da entrega dos comprovantes, nos quais deverão constar a qualificação da Entidade, valor pago e a autenticação mecânica ou carimbo de recebimento;
- f) Será de exclusiva responsabilidade do beneficiado a escolha da creche ou Instituição e o cumprimento das condições por ela estabelecidas.
- g) O valor do reembolso não se incorporará a remuneração do beneficiado para nenhum efeito;

24- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A Empresa observará um período de experiência para os contratados da seguinte forma:

- a) para os contratados pela primeira vez, o período de experiência será firmado na forma da lei;
- b) os readmitidos para a mesma função ficarão isentos do período experimental, desde que a readmissão ocorra dentro do período de 12 (doze) meses;
- c) os empregados readmitidos para outra função, terão um contrato de experiência não superior a 30 (trinta) dias, desde que a readmissão ocorra dentro do período de 12 (doze) meses.

25- FÉRIAS

A Empresa comunicará por escrito ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo do seu período de férias.

- a) O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, dias já compensados ou DSR, e terá início a partir do primeiro dia útil da semana;
- b) Os dias úteis já compensados não serão computados no período de gozo das férias individuais ou coletivas;
- c) Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento desde que faça tal comunicação a Empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência;
- d) Fora a hipótese anterior, o período de concessão das férias será o previsto na CLT;
- e) A base de cálculos do salário das férias se dará conforme a lei;
- f) Fica garantido ao empregado o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias, independente de solicitação do trabalhador.
- g) Para os empregados com menos de 1 (um) ano e mais de 3 (três) meses de serviço na empresa e que vierem a rescindir seus contratos de trabalho por pedido de demissão, ficará assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze) dias;
- h) Fica vedado a Empresa a interrupção do gozo de férias concedidas aos seus empregados, salvo por motivo de força maior;
- i) Em caso de cancelamento da concessão das férias já comunicadas a Empresa ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo das férias feitas antes do cancelamento e mediante comprovação pelo empregado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

26- FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

A Empresa fornecerá sem qualquer ônus aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão, cuja utilização se faça necessária no local de trabalho, para prestação de serviços, tendo os empregados o dever de zelar por sua conservação.

27- CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado por justa causa será comunicado por escrito e contrarrecibo, e esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

28- AVISO PRÉVIO

Será concedido aviso prévio de 50 (cinquenta) dias aos empregados que, ao serem dispensados sem justa causa, contarem concomitantemente com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 05 (cinco) anos de serviços na empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Aos mesmos empregados que preencham os requisitos previstos no caput será acrescido ao aviso estabelecido um dia por ano de trabalho limitado ao número máximo de 22 (vinte e dois) dias.

29- FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Quando solicitado pelo empregado, a empresa, no prazo de 15 (quinze) dias, posterior a solicitação, ficará obrigada a fornecer em formulário próprio do INSS as informações solicitadas.

B - GARANTIAS

30- CIPA - ELEIÇÕES/GARANTIAS

A Empresa comunicará aos seus empregados e ao Sindicato dos Trabalhadores a realização da eleição para os representantes dos empregados da CIPA, no prazo de 60 (sessenta) dias anteriores a data prevista para inscrição dos candidatos.

- a) Do edital de convocação deverão estar especificados o local, prazo e forma de inscrição;
- b) Aos inscritos será fornecido comprovante de inscrição;
- c) O Sindicato dos Trabalhadores indicará dois membros efetivos de sua Diretoria para acompanhar o processo eleitoral, inclusive a apuração;
- d) A Empresa informará ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 30 dias, o programa e datas de realização da SIPAT.
- e) Os eleitos titulares gozarão de estabilidade no emprego até um ano após o término do mandato; e os suplentes até o término do mandato, ressalvada disposição legal mais favorável.
- f) A empresa afixará no quadro de avisos cópia da ata da última reunião da CIPA.

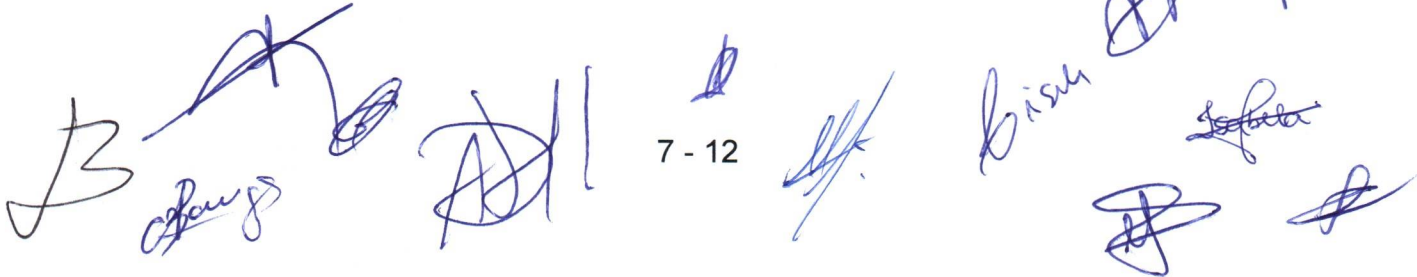
31- COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO

Serão enviadas ao Sindicato, nos dias 1º e 16 de cada mês cópias da "CAT ", referentes aos acidentes de trabalho e de trajeto ocorridos nos 15 dias imediatamente anteriores as datas dos envios.

32- MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Os técnicos de segurança não poderão estar vinculados a empresas de prestação de serviços e não deverão acumular mais de um emprego na mesma jornada.

33- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

 7 - 12

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

A Empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, uniformes, fardamentos, demais peças de vestimenta e equipamentos de proteção individual, que julgar necessários, orientando-os e obrigando-os a utilizá-los e zelar por eles, de acordo com a NR 06.

PARÁGRAFO 1º. - No caso de troca periódica, de transferência ou rescisão do Contrato de Trabalho, obriga-se o empregado a devolver todo o material a ele fornecido.

PARÁGRAFO 2º. - No primeiro dia de trabalho o empregado receberá, devidamente higienizado, todos os EPI's e a Empresa fará treinamentos sobre a utilização correta dos mesmos, bem como dará conhecimento a estes das áreas perigosas e insalubres, informando-os dos riscos e agentes agressivos em seus postos de trabalho.

PARÁGRAFO 3º. - A Empresa se responsabilizará pela reposição dos EPIs quando gastos em sua utilização normal.

PARÁGRAFO 4º. - A Empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os EPIs, necessários ou exigidos por lei, reservando-se o direito de exigir dos seus empregados o correto uso.

34- MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A empresa adotará, nos termos da lei, as medidas de proteção individuais e coletivas com o intuito de preservar os seus empregados no dia a dia de trabalho, no que se refere a Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: a Empresa realizará exames periódicos, nos termos da legislação em vigor, em todos os seus empregados, certificando-os do respectivo diagnóstico/ resultado, mediante cópia do atestado no ato do desligamento.

35- ALISTANDO

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde a data do alistamento, até 45 dias após a baixa, exceto no caso de pedido de demissão ou transação com assistência com o Sindicato dos Trabalhadores e rescisão por justa causa.

36 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE / GARANTIA DE EMPREGO À MULHER QUE SOFRER ABORTO

Será garantido emprego à mulher gestante, até 90 dias após o término do período de afastamento compulsório (180 dias), exceto no caso de pedido de demissão ou transação com assistência do Sindicato dos Trabalhadores e rescisão por justa causa.

36.1 - A trabalhadora gestante que sofre um aborto espontâneo mantém o direito a estabilidade até o final do período de repouso de duas semanas garantido pela CLT e não pode ser dispensada sem justa causa. Além disso, quando do retorno ao trabalho, será garantido mais 30 dias de estabilidade, não podendo ser demitida sem justa causa

37- GARANTIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO

Ao trabalhador vítima de acidente de trabalho será garantido emprego e salário pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias após a alta médica, salvo disposição legal mais favorável, sendo permitido, entretanto, seu aproveitamento em outro setor compatível com a capacidade laboral, exceção feita a rescisão por falta grave, pedido de demissão ou mútuo acordo com a assistência do Sindicato Profissional.

38- GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa não dispensará empregados às vésperas da aposentadoria, conferindo estabilidade a tais trabalhadores.

§ 1º - Entende-se por "VÉSPERAS DE APOSENTADORIA", o espaço de tempo de 24 (vinte e quatro) meses que antecede o momento em que possa requerer o benefício seja por idade de

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

acordo com as regras de aposentadoria vigentes no país, sejam especiais ou por tempo de serviço.

§ 2º - A estabilidade prevista nesta cláusula será garantida imediatamente a partir do momento em que o trabalhador comunique prévia e formalmente à empresa por meio de carta, assinada por ele próprio ou por seu representante, podendo ser representado pelo sindicato ou por advogado, e entregue a área de Gente e Gestão, de que está a menos de 24 meses da obtenção do benefício, portanto, de que esteja às vésperas da aposentadoria. A área de Gente e gestão deverá fornecer protocolo de entrega ao funcionário, garantindo assim sua comunicação.

I - Quando a empresa for notificada pelo trabalhador terá um prazo de 15 dias para requerer demais documentos comprobatórios de tal condição.

II - Quando requerido pela empresa o trabalhador terá o prazo de 15 dias para requerer junto aos órgãos governamentais a documentação, devendo apresentar, portanto, o protocolo. Sendo dever do trabalhador apresentar a empresa toda documentação tão logo disponibilizada pelos órgãos oficiais.

III - A empresa compromete-se por zelar pelo bem-estar dos trabalhadores que procedam o comunicado, abstendo-se de qualquer prática de perseguição ou assédio contra os mesmos.

§ 3º - Multa. A eventual demissão de trabalhador detentor de tal estabilidade:

I- A empresa procederá a reintegração do mesmo, imediatamente após a comprovação pelos órgãos oficiais conforme previsto no item "II", §2º.

II - A empresa pagará os salários vincendos entre a demissão até a data prevista para a aposentadoria.

III -A empresa pagará multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) das verbas salariais previstas no inciso II deste parágrafo, acrescido ao valor do salário.

§ 4º - Transição - A presente cláusula manterá a redação anterior até março de 2021, sendo garantida a estabilidade independentemente da comunicação prevista no parágrafo 4º desta cláusula.

39- EMPREGADO ESTUDANTE - MANUTENÇÃO DO HORÁRIO

Será mantido o horário de trabalho ao empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, cursando o primeiro, segundo grau, superior ou de formação profissional, exceto em caso de necessidade da habilidade profissional específica do empregado ou em caso de necessidade imperiosa da produção.

PARÁGRAFO ÚNICO. A Empresa justificará as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames escolares e de vestibular, ao limite de 4 (quatro) dias por ano, em estabelecimentos reconhecidos ou oficiais, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de 48:00 horas, condicionado ainda a comprovação posterior.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

C- POLÍTICAS SINDICAIS

40- ASSISTENTE SOCIAL

A Empresa manterá durante a vigência do presente acordo uma assistente social para atendimento aos empregados.

41- DIREITO DE AFIXAÇÃO DE AVISO

A Empresa afixará os comunicados oficiais, convocações, informações sobre eleições sindicais e avisos de interesse dos trabalhadores, excetuando-se materiais político-partidários ou ofensas a quem quer que seja e, após entendimentos entre as partes.

42- DIRETOR SINDICAL / CIPEIROS- LIBERAÇÃO

A Empresa concederá até o total de 24 (vinte e quatro) dias de licença remunerada para cada diretor sindical regularmente eleito e na vigência do mandato, podendo ser esta liberação de até 03 dias consecutivos, na vigência deste acordo, mediante solicitação prévia de 03 (três) dias, visando a participação em cursos ou reuniões, limitada a citada licença até 5 (cinco) dias por mês.

Em casos extraordinários, em que se faça necessária a liberação além do 24º dia, o Sindicato deverá realizar a comunicação no mesmo formato acima, porém, a empresa deverá registrar em seus sistemas a ausência como falta justificada, devendo descontar dos rendimentos do empregado o dia de ausência

A Empresa liberará os Cipeiros eleitos, sem prejuízo de suas remunerações, até dois dias por ano, mediante solicitação prévia, para participação em cursos a serem realizados pelo Sindicato ou por entidades ligadas ao Sindicato.

Parágrafo Primeiro: não serão computadas as liberações e afastamentos dos dirigentes sindicais nos casos de eleição da CIPA (até 02 dias) e reuniões solicitadas pela empresa e referente a eleição da Cipa e quando da participação em reuniões com a participação da empresa que discutam a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho / PLR.

43- AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Empresa aceitará o afastamento de 03 (três) dirigentes sindicais, pelo prazo mínimo de 1 (um) ano, sem prejuízo dos salários e demais vantagens, desde que solicitado expressamente pelo Sindicato.

44- MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIROS

A Empresa não poderá se valer, senão de empregados por ela contratados sob o regime da CLT, inclusive nos casos de acréscimo excepcional de produção e nos de empreitada, cujo serviços se destinem a fabricação e engarrafamento de cerveja e chope.

45- BANCA DE SINDICALIZAÇÃO

A banca funcionará por (06) seis dias por ano, nos horários de almoço e jantar, no refeitório industrial, cabendo ao Sindicato notificar a empresa com 15 dias de antecedência, indicando os Diretores Sindicais designados para a atividade, após entendimento entre as partes.

46- MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Serão descontadas em folha de pagamento, mediante autorização expressa dos empregados e notificação do sindicato, bem como recolhidas até o quinto dia útil de cada mês em conta bancária do Sindicato.

PARÁGRAFO 1º. O sindicato enviará a empresa, até o dia 13 de cada mês, a relação das inclusões e exclusões do quadro associativo.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

PARÁGRAFO 2º. A empresa enviará ao Sindicato uma relação mensal dentro de 48 horas após a realização dos descontos.

47- RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação da rescisão de todo Contrato de Trabalho com mais de 6 (seis) meses, excetuando-se a pôr justa causa, será homologada pelo Sindicato, dentro do prazo legal, sem qualquer ônus para a Empresa.

48- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme aprovado em assembleia, a Empresa descontará em folha de pagamento de todos os empregados não sindicalizados, conforme determinado em Assembleia, 6% (seis por cento) do salário, em seis parcelas de 1% ao mês, a partir do mês de julho de 2025 e 6% (seis por cento) do salário, em seis parcelas de 1% ao mês, a partir do mês de julho de 2026, a ser recolhido em favor do Sindicato dos Trabalhadores, mediante depósito na instituição bancária indicada pelo Sindicato, acompanhada de relação dos contribuintes e o valor do desconto. Este desconto de 6% não se aplicará para os trabalhadores elegíveis a bônus que não tiveram o aumento salarial.

A autorização expressa da cobrança da contribuição está prevista nos termos do art. 8º da CF/88 e nos termos do art. 513 da CLT.

Fica garantido a todos os empregados o direito de oposição de desconto da contribuição negocial, a qual poderá ser manifestada por escrito perante o Sindicato Profissional, até 10 (dez) dias corridos, após a realização da assembleia que aprovou a renovação do acordo coletivo 2025/2026, vedada qualquer conduta antissindical (seja ela praticada pelo Estado, Sindicatos, Empregados e Empregadores)

49- ELEIÇÕES SINDICAIS

No dia da votação das eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 48 horas, a Empresa, mediante entendimento prévio com aquele, destinará local adequado para acesso dos mesários e fiscais liberando os empregados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

D - GERAIS

50- MULTAS

Fica estabelecida uma multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo por empregado e por infração, em caso de descumprimento, de quaisquer das cláusulas contidas no presente acordo, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada.

51- CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ressalvam-se todas as condições mais favoráveis decorrentes de legislação editada durante a vigência desta norma coletiva.

52- AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As divergências eventualmente surgidas em relação ao presente acordo, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, foro que as partes elegem como competente.

53- DIVULGAÇÃO DO PRESENTE ACORDO

11 - 12

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

As partes contratantes comprometem-se a divulgar os termos desse compromisso aos empregados, comprometendo-se a empresa a entregar na admissão de novos empregados cópia do presente acordo.

54- ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as restrições explicitamente mencionadas em suas cláusulas, abrange todos os empregados da Unidade, pertencentes à categoria profissional do Sindicato signatário.

PARÁGRAFO ÚNICO. As Convenções Coletivas de Trabalho e as Sentenças Normativas, que tenham como parte o Sindicato dos Trabalhadores, não surtirão efeitos jurídicos ou econômicos com relação aos empregados da AMBEV AS - Filial Jacareí, para quem prevalecerão, tão somente, as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

55- VIGÊNCIA

O presente acordo vigorará por um período de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir de 01 de julho de 2025 até 30 de junho de 2027.

E por estarem de pleno acordo com as condições ora ajustadas, as partes firmam o presente Instrumento Normativo em 03 (três) vias de igual teor, para que, após o seu registro no Órgão competente do Ministério do Trabalho, surta os efeitos legais.

Jacareí, 25 de fevereiro de 2025.

Ambev S/A – FILIAL JACAREÍ

Isabela Chaves Tenenchi

Gerente

Edmundo Manoel M. C. de Aguiar

Gerente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, PRODUTOS EMBUTIDOS, ENLATADOS, DO FRIO, RESFRIADOS E FRIGORIFICADOS DE ORIGEM ANIMAL BOVINA, CHARQUE, SUÍNA E AVE; CARNES E DERIVADOS; TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ E DE CAFÉ SOLÚVEL; LATICÍNIOS, PRODUTOS DERIVADOS DO LEITE, BEBIDAS, CERVEJAS, REFRIGERANTES, VINHOS, BEBIDAS FERMENTADAS E DESTILADAS, BEBIDAS ALCOÓLICAS E NÃO ALCOÓLICAS, SUCOS E CONCENTRADOS, ÁGUA E GELO; PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS; CONGELADOS, SUPERCONGELADOS, SORVETES E LIOFILIZADOS DE CARAGUATATUBA, GUARAREMA, IGARATÁ, ILHABELA, JACAREÍ, PARAIBUNA, SANTA BRANCA, SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, SÃO SEBASTIÃO E UBATUBA

Váter José dos Santos

Fábio Arruda da Silva

Marcos Paulo da Silva

Anderson Polícarpo Santos

Aparecido Denizeti de Freitas

Magne Moreira Mota

Gisele Martins Toledo do Nascimento

Eduardo de Araujo

Luis Galdino de Souza

Alcides Bueno de Camargo

Luciano Antonio da Silva