

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Pelo presente instrumento particular que fazem, de um lado, a AmBev S/A – Filial Santa Catarina, com sede à Rua Victor Alves de Brito, 2940, Bairro Pinheiro Seco, Cidade de Lages, Estado de Santa Catarina, inscrito no CNPJ 07.526.557/0029-00, representada neste ato pelos seus procuradores e de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carne e Derivados, Bebidas, Alimentação e Afins de Lages e Região de Santa Catarina, com sede a Rua João de Castro, 529, Bairro Centro na cidade de Lages, Estado Santa Catarina, inscrito no CNPJ 78.492.220/0001-71, representado, na forma de seu Estatuto Social, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO conforme cláusulas e condições abaixo estipuladas:

### BLOCO I – ORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES EMPRESA / EMPREGADOS

#### 1) ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as restrições explicitamente mencionadas em suas cláusulas, abrange todos os empregados da AmBev S/A – Filial Santa Catarina,, pertencentes à categoria profissional do Sindicato signatário, com data base em 1º de março.

Parágrafo Único:- As Convenções Coletivas de Trabalho e as Sentenças Normativas, que tenham como partes o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carne e Derivados, Bebidas, Alimentação e Afins de Lages e Região de Santa Catarina, não surtirão efeitos jurídicos ou econômicos com relação aos empregados da AmBev S/A – Filial Santa Catarina, para quem prevalecerão tão somente as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### 2) CARGOS DE GESTÃO - EXCLUSÃO DO REGIME DA DURAÇÃO DO TRABALHO.

As partes convencionam e reconhecem que os diretores, gerentes e coordenadores, exercem cargos de gestão, mando e administração, e, portanto, de confiança, exercendo atividades sem controle e fiscalização, encontrando-se os mesmos excluídos do regime da duração do trabalho, aplicando-se-lhes também a regra do art. 62, inciso II, da CLT.

#### 3) DESCONTOS AUTORIZADOS

Na forma prevista no caput do art. 462 da CLT, o presente acordo reconhece a validade das autorizações individuais escritas que sejam dadas pelos empregados à empregadora, para que esta desconte de seus salários as mensalidades do seguro de vida em grupo ou contra acidentes pessoais, e outras despesas para com o clube dos empregados, dos que participem daquele plano ou desta associação, bem como os valores correspondentes à aquisição de ticket refeição e transporte, medicamentos adquiridos em farmácias conveniadas, despesas relativas ao uso do plano de saúde e não cobertas pelo plano, despesas odontológicas conforme plano específico, multas de trânsito, telefonemas particulares feitos através das linhas telefônicas da Empresa e devidamente apontadas pelos operadores da mesa telefônica, despesas com reembolso de conserto ou indenização por extravio de equipamentos de informática, telefonia móvel e veículos de propriedade da Companhia, dentro dos limites legais ou outros que sejam de interesse do empregado.

#### 4) REGISTRO DO CARTÃO DE PONTO

Os funcionários poderão marcar o ponto 05 (cinco) minutos antes do início da jornada de trabalho, para facilitar a troca de roupa e 05 (cinco) minutos após o término da jornada para troca de roupa, higiene pessoal; contudo, estes horários não caracterizarão em qualquer hipótese, horário extraordinário, reconhecendo o pleno direito da Empresa em não remunerá-lo.

#### 5) INTERVALOS PARA REPOUSO/ALIMENTAÇÃO

Os empregados sujeito a horários e controle de ponto, ficam isentos da marcação dos intervalos para alimentação e repouso nos cartões de ponto ou outro instrumento adotado para tal, devendo esse horário apenas ser pré assinalado pela Empresa, em conformidade com a Portaria nº 3.626 de 13-11-1991.

#### 6) PAGAMENTO DO BENEFÍCIO DO VALE TRANSPORTE EM ESPÉCIE VIA DEPÓSITO EM CONTA CORRENTE

Fica ajustado entre as partes que a EMPRESA poderá, ao seu exclusivo critério, entregar o vale transporte aos seus empregados ou depositar o valor corresponde em conta corrente destes. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência observado o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com o que dispõe a Lei 7418 de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987 e Regulamentada pelo Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987.



Parágrafo único: É de total e única responsabilidade do trabalho a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte, antecipado em dinheiro ou não para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções previstas em lei.

#### **7) ELIMINAÇÃO DO QUADRO DE HORÁRIOS**

A Empresa fará constar da Ficha Registro dos Empregados e banco de dados correspondente, o controle do horário de trabalho, contendo a hora da entrada e de saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação ficando, dessa forma, dispensada do uso de quadro de horário, conforme art. 13 da Portaria nº 3626/91, de 13/11/91.

#### **8) JUSTIFICATIVA DE FALTAS**

A impossibilidade de comparecimento ao trabalho, salvo motivo de força maior, deverá ser imediatamente comunicada pelo empregado à Empresa e a comprovação dos motivos justificadores da falta ao serviço deverá ser feita no retorno ao trabalho.

#### **9) ABONO DE FALTA ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante pelo motivo de prestação de exames vestibulares e em cursos universitários, desde que os exames coincidam com o horário de trabalho, sendo obrigatório o aviso à Empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação.

#### **10) DISPENSA DO DIRIGENTE SINDICAL**

A Empresa concederá licença remunerada ao empregado integrante da diretoria eleita do Sindicato profissional, quando participar de encontros, conferências e simpósios, representado este, desde que comunique à Empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação, não podendo esta licença superar o limite de 10 (dez) dias por ano.

### **BLOCO II – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **11) AMAMENTAÇÃO**

Serão garantidas as empregadas que estiverem amamentando, a redução da jornada de trabalho em 01 (uma) hora, substituindo assim, a imposição do artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial.

#### **12) ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantida estabilidade à gestante, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

#### **13) FORNECIMENTO DE UNIFORMES / EPIS**

A Empresa fornecerá gratuitamente os uniformes e EPIS aos seus empregados, nas seções onde seja exigido o seu uso, sendo que os mesmos ficarão obrigados a utilizá-los e devolvê-los por ocasião das trocas periódicas, bem como nos casos de transferência, desligamento ou afastamento por qualquer motivo, na forma de costume, ou, ressarcir-la em caso de não devolução na forma prevista, danificação dolosa ou perda injustificada.

#### **14) FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS / EQUIPAMENTOS**

A Empresa fornecerá, sem ônus para o empregado, equipamentos e ferramentas necessários para o desempenho de suas funções, no entanto, será de responsabilidade do empregado o mau uso e desaparecimento dos equipamentos e ferramentas deixados sob sua responsabilidade, respondendo financeiramente pelo custo da reposição.

#### **15) ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS**

A Empresa compromete-se a reconhecer os atestados médicos fornecidos por médicos da rede oficial de saúde e pelos profissionais do Sindicato, desde que estes últimos mantenham convênio com o INSS, respeitada a competência legal de aprovação conclusiva pelo médico da Empresa. Para ter validade os atestados médicos e odontológicos, os mesmo deverão ser apresentados até 72h após sua emissão.

#### **16) 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

Será feito pela empresa o pagamento do 13º salário integral aos empregados em gozo de auxílio doença até cento e oitenta e cinco dias (185) de afastamento por ano, desde que tal procedimento não seja efetuado pelo INSS.

### **BLOCO III – CLÁUSULAS POLÍTICAS E DE ATIVIDADES SOCIAL**

#### **17) CIPA - ELEIÇÕES**



Sindicato indicará um membro efetivo de sua Diretoria para acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração dos resultados da eleição da Cipa.

Parágrafo único - A Empresa enviará ao Sindicato relação dos empregados eleitos (titulares e suplentes) para a CIPA até 10 (dez) dias após as apurações das eleições.

#### **18) RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A Empresa remeterá ao Sindicato, até o final do mês de junho de 2020, uma relação dos nomes dos empregados com os quais manteve vínculo empregatício no ano anterior.

#### **19) SINDICALIZAÇÃO**

No período de vigência deste acordo o Sindicato disporá de 02 (dois) dias para promover a sindicalização dos empregados, em data e horário a ser de comum acordo estabelecida, sem que isso implique em prejuízo do processo de produção.

### **BLOCO IV – BENEFÍCIOS SOCIAIS**

#### **20) AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado ou de dependente seu, assim designado perante o INSS, a Empresa pagará, a título de auxílio funeral, uma importância em dinheiro, equivalente a 2 (dois) pisos salariais ao empregado ou no caso de seu falecimento, a um de seus dependentes.

#### **21) ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados, que, com um mínimo de quinze anos de serviço na empresa e quarenta e cinco anos de idade, comprovem estar a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria e manifestem por escrito a decisão de aposentar-se, será garantido emprego ou salário, durante o período que falte para a aquisição do direito, salvo na ocorrência de ato que enseje dispensa por justa causa, porém, completado o período sem que o empregado se afaste da empresa, fica automaticamente extinta a garantia convencionada.

#### **22) AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Os Empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de serviço, terão Aviso Prévio de 50 (cinquenta) dias mais 03 (três) dias por ano trabalhado na empresa. Entretanto, deverá ser observado a Lei do Aviso Prévio e aplicada a mais benéfica para o trabalhador.

### **BLOCO V - ECONÔMICAS**

#### **23) REAJUSTE SALARIAL**

Acordam as partes que os salários vigentes dos empregados ocupantes dos cargos operacionais, isto é, aqueles não elegíveis ao bônus, em 28/02/2021 serão reajustados, a partir de 01/04/2021, no percentual de 6,00%.

Acordam as partes também que os salários vigentes dos empregados ocupantes dos cargos operacionais, isto é, aqueles não elegíveis ao bônus, em 28/02/2022 serão reajustados, a partir de 01/03/2022, no percentual equivalente a 100% do INPC acumulado no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

Por força desse acordo não serão majorados os salários dos empregados elegíveis a bônus na Companhia, cuja relação será enviada ao sindicato nos meses de junho de 2021.

Parágrafo Único – Ficam, para todos os efeitos, quitadas todas as perdas e reposições salariais que possam ter ocorrido no período de 01/03/2020 a 29/02/2021.

#### **24) PISO SALARIAL**

Fica estabelecido um piso para admissão de novos empregados na Companhia de R\$ 2.070,00 (dois mil e setenta reais) a partir de 01 de abril de 2021, por mês.

O valor acima será reajustado em 01 de março de 2022 pelo valor equivalente a 100% do INPC acumulado no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

Parágrafo Único: A presente cláusula não se aplica aos menores aprendizes do SENAI, submetidos à aprendizagem metódica e assim reconhecidos por lei bem como aos ocupantes do cargo de auxiliar de produção.

#### **25) GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A gratificação por tempo de serviço (GTS), fica estabelecida, a partir de 01 de abril de 2021, no valor de R\$ 24,85 (vinte e quatro reais e oitenta e cinco centavos) por ano de serviço, a partir do quinto ano trabalhado.

O valor acima será reajustado em 01 de março de 2022 pelo valor equivalente a 100% do INPC acumulado no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

#### 26) GRATIFICAÇÃO CONDICIONADA À ASSIDUIDADE (GCA)

A Empresa pagará a gratificação condicionada à assiduidade, paga anualmente e equivalente a até 1 (um) salário nominal conforme frequência apurada no período e baseada em regulamento próprio.

#### 27) HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 64% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, quando executadas em dias normais de trabalho.

#### 28) ADICIONAL NOTURNO

Para os empregados admitidos até 28/02/1999 o adicional noturno será de 40% (quarenta por cento). Para os empregados admitidos após essa data o adicional noturno será de 36% (trinta e seis por cento). Este adicional é devido para todos os trabalhadores que trabalharem das 22:00h de um dia estendendo-se até as 06:00h do dia seguinte.

#### 29) ADIANTAMENTO QUINZENAL

A Empresa concederá um adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês em curso, que terá como limite máximo o valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

#### 30) PROGRAMA DE EXCELENCIA FABRIL

Fica reconhecida entre as partes o PEF (Programa de Excelência Fabril), com suas regras e mecanismos de avaliação dos índices de produtividade, lucratividade, programas de metas, vinculados a prazos e resultados, amplamente divulgado e discutido com todos os empregados da Filial Santa Catarina, bem como o Programa de Avaliação de Desempenho da Companhia, como legítimos instrumentos de Participação nos resultados da Empresa, conforme legislação em vigor.

#### 31) POLÍTICA SALARIAL

Ocorrendo substanciais alterações na política econômica e/ou na legislação vigente, as partes se comprometem a retornar e discutir eventuais alterações que se fizerem necessárias.

#### 32) AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

A Empresa concederá aos empregados um cartão de crédito, conforme regulamento interno, para gastos com as despesas com material escolar do empregado que estiver cursando o 1º, 2º ou 3º grau (sendo que o 3º grau deverá ser o primeiro curso), bem como dos filhos que estiverem cursando da pré-escola à 3ª série do 2º grau, comprovando matrícula, não repetência e despesas efetuadas, conforme padrão da Empresa.

#### 33) AUXÍLIO CRECHE

A empresa concederá auxílio creche às mulheres empregadas conforme padrão interno da Companhia e conforme descrito abaixo:

Somente funcionárias, não fazendo jus os funcionários e as esposas de funcionários.

- Os dependentes deverão ter idade compreendida de 4 meses até 3 anos incompletos.
- O valor do reembolso é limitado a 2 (dois) salários mínimo e cobrirá somente os gastos com taxa de matrícula, mensalidade (Escola) e recibo de salário (Babá).
- Serão reembolsadas 12 mensalidades por ano mais matrícula. No caso de contratação de Babá serão reembolsados 12 salários mais 13º salário.
- Não há reembolso de INSS, taxas adicionais e atividades extras durante as férias escolares.
- Os recibos de pagamento não são acumulativos, tampouco podem ser antecipados ou reembolsados no mês seguinte. Somente será pago o valor correspondente a 01 recibo por mês."

#### REGRA PARA PAGAMENTO

FAIXAS SALARIAIS	PERCENTUAL DE REEMBOLSO POR FILHO limitado a 2 (dois) salários mínimo
Até 3 Salários Mínimo	90% do valor do Recibo
De 3 a 10 Salários Mínimo	70% do valor do Recibo
Acima de 10 Salários Mínimo	50% do valor do Recibo

#### 34) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa deverá descontar de todos os seus funcionários a seguinte contribuição assistencial: a quantia correspondente a R\$ 11,03 (onze reais e três centavos) mensalmente, conforme aprovado em assembleia geral. Referido valor será corrigido de acordo com os reajustes praticados e aplicados aos salários dos empregados. A empresa enviará a lista mensal dos empregados que sofrerem os descontos.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá recolher aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores as contribuições até o dia 10 (dez) do mês de desconto, sob pena de juros de mora de 10% (dez inteiros por cento) ao mês.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado o direito de oposição que será admitido até 10 (dez) dias após a assinatura do presente acordo coletivo, que deverá ser feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na entidade sindical.

### 35) ESCALAS DE TRABALHO

Fica estabelecido horário de trabalho na AmBev S/A – Filial Santa Catarina, conforme já aprovado anteriormente em assembleia realizada em 27/05/2011 e 30/05/2011 os turnos e jornadas conforme abaixo.

Para empregados da área administrativa e afins, fica estabelecido jornada de trabalho das 08:00 às 18:00 horas de segunda à quinta-feira e, das 08:00 às 17:00 horas, às sexta-feiras, com 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação;

Para os empregados lotados nos setores de Logística (Armazém, Atendimento, Almoxarifado, Controle e Materiais), Engarrafamento (Linha 501, 502, 503, 511 e 541), Engenharia (equipe de Manutenção, Elétrica, Mecânica, Automação, Instrumentação e Utilidades), Meio Ambiente (equipe da ETA e ETEI), Processo (equipe de Brassagem, Adega de Fermentação e Filtração) e Qualidade (equipe de Laboratório Packaging e QRM), ficam estabelecidos dois turnos fixos, sendo o 1º das 06:00 às 18:00 horas e, o 2º, das 18:00 às 06:00 horas, com 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, em cada turno, cumpridos por 4 turnos (A, B, C e D) que revezam, trabalhando dois dias e descansando dois dias (2x2) e assim, sucessivamente, em escala previamente estabelecida pela Empresa, contendo em um dia específico do mês com escala (3x1) para atender o número de horas trabalhadas no mês.

**Parágrafo Único:** os turnos e horários de trabalho acima tiveram início em 01/07/2011 e somente serão alterados com concordância dos trabalhadores por meio de assembleia a ser realizada pelo sindicato.

### 36) JUÍZO COMPETENTE

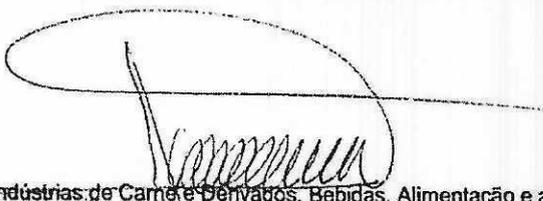
Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho de conformidade com o disposto no artigo 625 da CLT.

### 37) VIGÊNCIA

A vigência do presente acordo coletivo será de 24 meses - 01/03/2021 à 28/02/2023.

Lages(SC), 18 de junho de 2021.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carne e Derivados, Bebidas, Alimentação e afins de Lages e Região de Santa Catarina.

  
  
AmBev S/A – Filial Santa Catarina