



# Acordos e Dissídios Coletivos de Trabalho de 2014 a 2017



**Indústria  
de Material  
Bélico do  
Brasil**



Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF

# **ACTs IMBEL Histórico**

**Compilação dos Acordos e Dissídios Coletivos  
de Trabalho (ACTs) dos empregados  
públicos da IMBEL - Indústria de  
Material Bélico do Brasil**



Edição Revisada

Brasília-DF, outubro de 2017

# DIRETORIA ADMINISTRATIVA DO SINDSEP-DF

## GESTÃO 2013/2016

### SECRETARIA GERAL

Coordenador: Oton Pereira Neves -MS  
Adjunto: Antônio Clarete de Azevedo - MJ  
Adjunto: Márcio Oliveira Santos-MEC

### SECRETARIA DE ORGANIZAÇÃO E PATRIMÔNIO

Coordenador: Pedro de Alcântara Costa - IBAMA  
Adjunto: Márcio da Costa Baptista - MPOG  
Adjunto: Isanete Soares de Oliveira- MAPA

### SECRETARIA DE FINANÇAS

Coordenador: Benedito da Silva Maia-Mpog  
Adjunto: Francisco Rodrigues Lima - AGU  
Adjunto: César Henrique Melchades Leite-FUNASA

### SECRETARIA DE FORMAÇÃO

Coordenadora: Mirian Vaz Parente-IBAMA  
Adjunto: Luis Henrique Donadio Baptista - M.Planejamento  
Adjunto: Erico Grassi Cademartori-MMA

### SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Coordenador: João França Lopo-MEC  
Adjunto: Reinaldo Felipe dos Santos – M. Fazenda

### SECRETARIA DE FILIAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

Coordenadora: Valda Eustaquia Cardoso de Souza/HFA  
Adjunto: José Luciano Rodrigues Matias - MPS  
Adjunto: Juvenal Gonçalves de Souza Lima-ENAP

### SECRETARIA DE APOSENTADOS E SAÚDE DO TRABALHADOR

Coordenadora: Maria Lícia Moraes Braga-MPS  
Adjunto: Ivaldelice Pereira da Silva-MPS  
Adjunto: Maria Gilza Ribeiro Fardin – Comando do Exército/Aposentada

### SECRETARIA DE MOVIMENTOS SOCIAIS, GÊNERO E RAÇA

Coordenadora: Aldenora Maria de Oliveira-M. Agricultura (INTERINA)  
Adjunto: Maria de Jesus Santana da Silva-INCRA

### SEÇÃO SINDICAL

Coordenador: José Augusto Frimo Vieira

### SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO E IMPRENSA

Coordenador: Carlos Henrique Bessa Ferreira-FUNASA  
Adjunto: Fernando Martins Machado - FUNASA  
Adjunto: Antonio Carlos Noletto Gama -INMET

### SECRETARIA DE ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICO E EMPRESAS PÚBLICAS

Coordenador: Enos Barbosa de Souza-CONAB  
Adjunto: Carlos Alberto Fernandes de Alencar – M. Planejamento  
Adjunto: Edvaldo Pereira dos Santos-CONAB

### SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERSINDICAIS E PARLAMENTARES

Coordenador: João Luiz Batista-ABIN  
Adjunto: José Francisco dos Santos - M.Justiza  
Adjunto: Reginaldo Dias da Silva - Comando da Aeronáutica

### SECRETARIA DA MULHER TRABALHADORA

Coordenadora: Thereza Chistina de Alencar Silveira - FUNAI  
Adjunto: Maria Fátima das Graças Reis Duarte – Aposentada/MEC  
Adjunto: Amazônica Brasil Magallans Luján – M. Fazenda

### DIRETORES EFETIVOS DA DIREÇÃO

Dimitri Assis Silveira - MEC  
Carlos Antonio Ximenes Albuquerque. MEC  
Luiz Henrique Lima Rocha-ABIN

### DIRETORES SUPLENTE DA DIREÇÃO

Ana Daniela Neves Pereira - M.SAUDE  
Otonio Araújo Lima Júnior - HFA  
Ivanildo Francisco de Melo- FUNASA

### MEMBROS EFETIVOS DO CONSELHO FISCAL

Ivan Fernandes Marinho-FCP  
Antonio do Carmo-INCRA  
Ildevina Gonçalves Justus – HFA (aposentada)

### MEMBROS SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL

Gerson Henrique Sternadt – IBAMA  
Moisés Alves da Consolação- M. Agricultura  
Antonia Ferreira da Silva- FUNASA

---

Secretário: Vagner André Domingos da Paz  
Tesoureiro: Luiz de Jesus Barbosa

# Sumário

<b>Apresentação</b>	4
<b>Sentença Normativa 2016/2017, conforme Acórdão do Processo Nº TST-DC-15202-36.2016.5.00.0000</b>	6
<b>Acórdão do Dissídio Coletivo do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2015/2016</b>	14
<b>Ofício Sindsep-DF sobre o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2014/2015</b>	17
<b>Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2014/2015</b>	18

# APRESENTAÇÃO

Esta publicação contém os Acordos e Dissídios Coletivos de Trabalho (ACTs) dos empregados públicos da IMBEL – Indústria Brasileira de Material Bélico, incluindo a Sentença Normativa 2016/2017, conforme Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O ACT 2015/2016 também é fruto de dissídio coletivo no TST, visto que mesmo após uma greve de 17 dias em 2015 (25/05 a 10/06), a empresa manteve a postura de não negociar com os trabalhadores, chegando inclusive a romper o acordo celebrado no TST em audiência de conciliação. O Acórdão do dissídio foi publicado no dia 25 de setembro de 2015 e considerou a greve não abusiva; determinou o não desconto dos dias parados e a sua compensação; e no que tange às cláusulas do ACT, decidiu pelo reajuste de 8,4% dos salários retroativo a 1º de abril de 2015, piso salarial, cesta básica, auxílio creche e abono salarial.

No que tange ao ACT 2014/2015, o primeiro que seria assinado pelo Sindsep-DF, visto que o sindicato passou a representar os trabalhadores da sede da IMBEL em Brasília no ano de 2012, um impasse com a direção da empresa, que se negou a incluir no acordo a carga horária de 36 horas semanais conquistada pelos trabalhadores da sede na Justiça, levou o sindicato a não assinar o documento. Porém, o mesmo tem valor, face assinatura das demais entidades sindicais de outros estados.

É válido ressaltar que a IMBEL é uma empresa vinculada ao Ministério da Defesa, dirigida pelo Exército brasileiro, o que torna a negociação com a sua direção ainda mais difícil, especialmente na atual conjuntura política em que os militares se omitem à situação do golpe do governo golpista do presidente Michel Temer, que entre outros ataques à classe trabalhadora aprovou no Congresso Nacional a Emenda Constitucional (EC) 95/16 – que reduz investimentos públicos em saúde, educação e outras áreas sociais, e prevê o congelamento por 20 anos do salário dos servidores. O mesmo governo também enviou a

Reforma da Previdência (PEC 287/16), que fixa a idade mínima para a aposentadoria em 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens e aumenta para 49 anos o tempo mínimo de contribuição para o trabalhador ter direito a aposentadoria integral. Além disso, o governo golpista já aprovou a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que acaba com as garantias constitucionais dos direitos mínimos dos trabalhadores (o negociado prevalecerá sobre o legislado) e a terceirização sem limites (Lei 13.429/2017) que precariza ainda mais as relações de trabalho;

No entanto, apesar da conjuntura política desfavorável, os trabalhadores da IMBEL organizados pelos sindicatos classistas permanecem convictos e dispostos à luta para conquistar o atendimento de suas reivindicações. Neste sentido, o Sindsep-DF, em conjunto com a Condsef e a CUT, tem participado desde 2012 ativamente das negociações junto à direção da empresa para a construção dos ACTs, e disponibilizado aos trabalhadores todo apoio logístico e material para a realização de atividades sindicais, atos, paralisações e greves.

**Ações judiciais:** O sindicato ainda presta atendimento jurídico nas questões trabalhistas sem nenhum custo para os seus filiados na EBSERH, pois é o Sindsep-DF quem arca com todas as custas e despesas judiciais das ações na Justiça. No caso de ação vitoriosa, o filiado paga apenas 10% de honorários advocatícios, sendo que 2% são revertidos para o Fundo de Assistência Jurídica do Servidor.

Oton Pereira Neves  
Secretário-Geral do Sindsep-DF

Brasília-DF, outubro de 2017

**PROCESSO Nº TST-DC-15202-  
36.2016.5.00.0000  
A C Ó R D ã O  
(SDC)  
GMMCP/rss/**

**III – SENTENÇA NORMATIVA 2016/2017**

Para melhor esclarecimento, transcrevo as condições de trabalho fixadas na presente sentença normativa.

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE DE SALÁRIOS**

Os salários vigentes em 31 de março de 2016 serão reajustados pelo índice de 9,8% (nove vírgula oito por cento), a partir de 1º/4/2016.

**CLÁUSULA 2ª – SALÁRIOS.**

1 - Salário de admissão: As admissões de empregados pela IMBEL são realizadas através de concurso público, de acordo com o previsto nos dispositivos legais vigentes, obedecendo-se as regras contidas no Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS. O salário de admissão no emprego/carreira dar-se-á no primeiro Código e no primeiro valor do Grau AI do emprego/carreira concursado, excetuando-se os casos especiais conforme características do mercado de trabalho e os cargos comissionados, os quais são regidos pelo Plano de Empregos em Comissão - PEC.

2 – Salário de substituição: em toda substituição que não tenha caráter meramente eventual e que não seja definitivo, com prazo igual ou superior a 15 dias na atividade operacional ou administrativa, o empregado substituído fará jus a um adicional de substituição equivalente à diferença entre seu salário nominal e o salário nominal do substituído, sem se considerarem as vantagens pessoais (Súmula 159 do TST), calculada proporcionalmente ao número de dias da substituição integral das atividades. O referido adicional somente será aplicado quando o salário nominal do substituído for inferior ao do substituído.

3 - O pagamento do adicional mencionado será devido a partir do primeiro dia da substituição integral das atividades do substituído e cessará com o término da mesma.

4 – O trabalhador substituto só poderá exercer a função do substituído mediante designação escrita do Chefe das Unidades de Produção e ou da Presidência, e desde que preencha os requisitos técnicos e legais necessários para o desempenho integral da função e ainda com a assinatura do empregado.

### **CLÁUSULA 3ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

1 - As horas extraordinárias prestadas de segunda a sexta-feira serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

2 - As horas extraordinárias prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriados, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA 4ª – ATRASO DE PAGAMENTO**

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

### **CLÁUSULA 5ª – CESTA BÁSICA**

1 - A Empresa concederá Cesta Básica no valor de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais) por mês, somente através de crédito no cartão eletrônico concedido ao empregado, até a próxima data base de negociação coletiva.

2 - Será concedido no mês de dezembro, por ocasião do pagamento da segunda parcela do 13º salário, o crédito adicional no cartão eletrônico de 1 (uma) Cesta Básica no valor de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais), observando-se os demais critérios de concessão previstos neste Instrumento Normativo de Trabalho.

3 - Nos casos de afastamento por licença médica (auxílio-doença) e mediante perícia do INSS, o benefício de concessão do crédito no cartão eletrônico da Cesta Básica será mantido pelo período de 12 (doze) meses, excetuando-se os casos de afastamento por acidente do trabalho, em cujo período, o benefício será mantido até a alta médica e retorno do empregado às atividades.

4 - A concessão da referida Cesta Básica não se caracteriza como salário “in natura” (utilidade).

### **CLÁUSULA 6ª - AUXÍLIO-CRECHE**

1 - Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela Empresa, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente Instrumento Normativo de Trabalho, analisada a Portaria MTB-3.296, de 03/09/86, estabelecem a seguinte condição que deverá ser adotada pela Empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas-mães, no período de amamentação.

2 - A Empresa obriga-se a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT ou concederá alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

3 - O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas feitas e comprovadas no período de amamentação, com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), até o limite máximo mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais), e quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou à pessoa física, mediante a apresentação de documentos legais de contratação que comprovem a prestação dos serviços mencionados nesta cláusula, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na Empresa.

4 - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal, temporário e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos (súmula 310 STJ).

5 - O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas-mães que estejam em serviço efetivo na Empresa, excetuando-se os casos de licenças e/ou afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho.

6 - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na Empresa e cessará no máximo em 48 (quarenta e oito) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo, na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho.

7 - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

8 - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado em período de amamentação, a partir da data da respectiva comprovação legal.

9 - Os benefícios relativos a esta cláusula, a requerimento dos interessados, poderão ser estendidos, aos empregados pais, viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente venham a deter a guarda legal e exclusiva do(s) filho(s), durante o período legal de amamentação.

### **CLÁUSULA 7ª – FALTAS E HORAS ABONADAS**

1 - O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

a) 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou irmã;

b) 03 (três) dias úteis, não incluindo o dia do evento, em virtude de

casamento;

c) 01 (um) dia útil, para alistamento militar;

d) 01 (um) dia útil, para realizar exames médicos exigidos pelo Exército;

e) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho (a);

f) 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

g) 02 (dois) dias, já incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

h) 01 (um) dia para o empregado dar entrada no seu processo de aposentadoria junto ao INSS;

i) 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de cada filho ou dependente legal do empregado, esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o dia/horário de trabalho;

j) 40 (quarenta) horas, não consecutivas, durante o ano, para levar o filho (a) dependente ao médico. Para serem abonadas as horas, a (o) funcionária (o) deverá comprovar que o tempo gasto foi utilizado exclusivamente para o atendimento médico e no percurso: residência X médico X residência X Imbel. As horas excedentes serão compensadas em qualquer dia a critério da Empresa.

k) Até ½ (meio) dia para providenciar 2º via da CTPS, desde que notificado e/ou aprovado previamente na Seção de Recursos Humanos da Unidade.

2 - A Empresa compromete-se a considerar, durante a vigência desse Instrumento Normativo de Trabalho, justificadas até 03 (três) faltas ou atrasos de seus empregados, desde que os motivos sejam comunicados, justificados ou comprovados até o 1º dia útil consecutivo contado da ausência.

## **CLÁUSULA 8ª – GESTANTES**

1 - Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez a até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos, do artigo 10, II, “b”, do ADCT, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável à empregada e sem prejuízo de aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, observado o § 4º do artigo 12 da Lei nº 9.601 de 21/01/98, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

2 - A Empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, e sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

## **CLÁUSULA 9ª – AUXÍLIO-FUNERAL**

Quando o empregado falecer, a serviço da empresa, fora da cidade onde reside, a empresa trasladará o corpo.

## **CLÁUSULA 10 – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A Empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados, não podendo os descontos serem superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado.

## **CLÁUSULA 11 - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL – INSS.**

1 - A Empresa complementarará, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) até o 315º (tricentésimo décimo quinto) dia, mediante perícia médica do INSS, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de Acidente de Trabalho, que trabalhem na Empresa há mais de 90 (noventa) dias.

2 - A Empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de Acidente de Trabalho por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano.

3- As complementações previstas nos itens “1” e “2” deverão ser pagas na mesma data do pagamento mensal dos demais empregados.

4 - A Empresa assegurará aos empregados licenciados por motivo de doença (auxílio-doença), quando do seu imediato retorno ao trabalho, a garantia de emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias.

5 - Não se aplica o previsto nessa cláusula para os casos de empregados aposentados.

## **CLÁUSULA 12 – EMPREGADOS ESTUDANTES**

1 – Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos arts. 59 e 61 da CLT.

2 – Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

## **CLÁUSULA 13 – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

**CLÁUSULA 14 – CIPA**

1 - Os sindicatos serão comunicados do resultado final no prazo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições da CIPA, com a indicação do nome dos eleitos.

2 - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea 'a', do ADCT da Constituição da República de 1988.

**CLÁUSULA 15 – UNIFORMES**

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

**CLÁUSULA 16 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.**

1 - As Unidades da IMBEL que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio terão a seu cargo, o exame médico e o abono de faltas correspondentes ao período dos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença.

2 - A Empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos, sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou de Órgãos Públicos Federais, Estaduais e Municipais de Saúde, expedidos em conformidade com a Portaria MPAS n.º 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, podendo a qualquer tempo verificar a idoneidade do atestado, sem prejuízo das implicações legais do ato faltoso previsto no art. 482, “a” da CLT.

3 - A Empresa aceitará atestado médico/odontológico do convênio do cônjuge. No entanto os atestados serão acompanhados pelo médico do trabalho da Unidade da Empresa.

4 - O aviso de falta ao expediente deve ser realizado quanto antes, por telefone ou outro meio. A comprovação do motivo da falta caracterizada pela apresentação do atestado deverá ser entregue o mais breve possível, podendo ser efetuada a entrega por terceiros.

**CLÁUSULA 17 - PLANO DE SAÚDE**

1 - A IMBEL poderá disponibilizar, conforme a legislação vigente, Administradoras de Operadoras de Planos de Saúde, as quais tratarão diretamente com os Empregados da IMBEL para, por livre escolha do Empregado, contratar ou não o Plano mais adequado para si e seus dependentes.

2 - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela Previdência Social por auxílio-doença, acidente de trabalho, doença profissional e licença maternidade, o empregado que optou pelo plano de saúde será nele mantido desde que continue contribuindo com o seu valor na mensalidade do plano. A Empresa se compromete a manter, conforme a legislação vigente, o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses.

3 - Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a Empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado os medicamentos prescritos pelo médico encarregado do tratamento.

### **CLÁUSULA 18 – FÉRIAS**

1 - O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados, quando este dia não for considerado como dia útil.

2 - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estes deverão ser pagos pela Empresa, em número de horas correspondentes aos dias já compensados.

3 - A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a esse assinar a respectiva notificação.

4 - Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário de acordo com a legislação.

5 - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a Empresa poderá comunicar aos Sindicatos dos Trabalhadores, e conceder férias coletivas, mediante entendimento direto com os empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam ao menos, uma seção completa.

### **CLÁUSULA 19 - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE**

1 - A Empresa, em oferecendo aos empregados serviços próprios de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

2 - A alimentação fornecida pela Empresa, e desde que utilizando o Programa de Alimentação do Trabalhador- PAT, não constituirá salário “in-natura”.

3 - Todo empregado da IMBEL que fizer jus ao recebimento do Vale Transporte e fizer a opção pelo recebimento, participará dos custos de aquisição até o limite de 6% (seis por cento) do seu salário base (nominal), nos termos do artigo 4º, §único da Lei nº 7.418/85.

### **CLÁUSULA 20 - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS**

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

### **CLÁUSULA 21 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função

efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

#### **CLÁUSULA 22 - CARTA DE SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

O empregado suspenso ou advertido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

#### **CLÁUSULA 23 - QUADRO DE AVISOS**

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

#### **CLÁUSULA 24 – MULTA**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA 25 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

1 - A empresa se compromete a efetuar o desconto da contribuição assistencial do salário nominal de cada empregado sindicalizado a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia reajustado por ano, a ser recolhido até o 10º (décimo) dia seguinte aos descontos, de acordo com os critérios oficiados à IMBEL pelas entidades representativas dos trabalhadores.

2 - As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

#### **CLÁUSULA 26 – VIGÊNCIA**

A presente sentença tem prazo de vigência de 1 (um) ano, com início em 1º/4/2016.

Brasília, 5 de junho de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)  
**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**  
Ministra Relatora

# ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2015/2016

## Processos nº TST-DCG-9301-24.2015.5.00.0000 e TST-DCG-9451-05.2015.5.00.0000

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: I) **DISSÍDIOS COLETIVOS DE GREVE - DCG-9301-24.2015.5.00.0000, ajuizado pelos Sindicatos profissionais e DCG-9451-05.2015.5.00.0000 - ANÁLISE CONJUNTA: por unanimidade**, julgar parcialmente procedentes os dissídios coletivos para: 1) declarar a não abusividade da greve; e 2) conceder a garantia de salários e consectários aos grevistas, por 90 dias; **pelo voto prevalente da Presidência**, determinar que sejam compensados todos os dias parados, conforme apuração e convocação a serem realizadas pela IMBEL, vencidas as Exmas. Sras. Ministras Relatora, Maria de Assis Calsing e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que autorizavam a empresa a descontar, dos salários dos trabalhadores grevistas, 50% dos dias parados e determinavam a compensação dos dias restantes; II) **DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - DCG-9301-24.2015.5.00.0000 - por unanimidade**, julgar parcialmente procedente a ação para: 1) acolher o pedido de emenda à inicial e declarar a data-base da categoria como sendo o dia 1º de abril; 2) indeferir o pedido de homologação do acordo pactuado na Reunião de Mediação realizada neste Tribunal, no dia 30/4/2015; 3) conceder aos empregados da IMBEL, a partir de 1º de abril de 2015, o reajuste salarial (cláusula 1ª), no percentual de 8,4%, a incidir sobre os salários vigentes em 31/3/2015; 4) conceder, em relação ao piso salarial (cláusula 2ª), o mesmo reajuste de 8,4%, a ser aplicado sobre o valor de R\$986,60 (novecentos e oitenta e seis reais e sessenta centavos), fixado no item 2.2. do ACT 2014/2015; 5) conceder o percentual de 8,4% para o reajuste da cesta básica (cláusula 8ª), a incidir sobre o valor de R\$ 419,44 (quatrocentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos), estabelecido no item 8.1 da cláusula 8ª do ACT 2014/2015; 6) conceder o percentual de 8,4% para o reajuste do auxílio-creche (cláusula 9ª), a incidir sobre o valor de R\$250,43 (duzentos e cinquenta reais e quarenta e três centavos), constante do item 9.3 da cláusula 9ª do ACT 2014/2015, e estender o referido benefício aos filhos com até 48 meses de idade, nos termos propostos pela Empresa; 7) conceder o percentual de 8,4% para o reajuste do abono salarial (cláusula 40), a ser aplicado sobre o valor de R\$1.000,00 (hum mil reais) fixado na cláusula 40 do ACT 2014/2015, totalizando R\$1.084,00 (hum mil e oitenta e quatro reais), a ser pago em parcela única, até o 5º dia útil do mês de junho de 2015, mantendo os demais termos da cláusula 40 do ACT 2014/2015; 8) deferir parcialmente os pedidos de alteração das cláusulas: a) 2ª - SALÁRIOS, para determinar a exclusão dos itens 2.5., 2.5.1 e 2.5.2, referentes a “Trabalho igual, salário igual”, ante a concordância das partes, e a

inclusão, ao final do item 2.6 da cláusula 2ª do ACT 2014/2015 da expressão “com a assinatura do empregado”, mantendo, no mais, os termos homologados no DC-8103-83.2014.6.00.000/2015; 10 - FALTAS E HORAS ABONADAS, para manter a cláusula como constante do ACT 2014/2015, mas alterando o item “l” da norma e acrescentando item “m”, com as seguintes redações: “l) três saídas de meio expediente, ao ano, para tirar 2ª via de documentos, devidamente apresentados os comprovantes, desde que notificado e/ou aprovado previamente na Seção de Recursos Humanos da Unidade; m) uma saída do empregado, por ano, em meio expediente, para recebimento do PIS/PASEP”; 16 - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL. INSS, para alterar o prazo previsto no item 16.7 da cláusula, de 30 para 90 dias, mantendo, no mais, a mesma redação constante do ACT 2014/2015; 23 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS, para manter a cláusula conforme pactuada no ACT 2014/2015, mas com o acréscimo do item 23.4, que tem a seguinte redação: “23.4 - O aviso de falta ao expediente deve ser realizado o quanto antes, por telefone ou outro meio. A comprovação do motivo da falta, caracterizada pela apresentação do atestado, deverá ser entregue o mais breve possível, podendo ser efetuada a entrega por terceiros”; 9) indeferir os pedidos de alteração das cláusulas: a) 1ª - REAJUSTE DE SALÁRIOS, em relação ao aumento real; 5ª - ADICIONAL NOTURNO, quanto à inclusão do item 5.2, relativo ao adicional de periculosidade, mantendo a cláusula tal como constante do ACT 2014/2015; 8ª - CESTA BÁSICA, quanto às alterações dos itens 8.2 e 8.4, mantendo os termos constantes do acordo homologado no DC-8103-83.2014.5.00.0000; 9ª - AUXÍLIO-CRECHE, quanto aos itens 9.5 e 9.6, mantendo a cláusula tal como constante do ACT 2014/2015; 11 - GESTANTE, quanto ao item 11.1 da cláusula, mantendo-a com a mesma redação constante do ACT 2014/2015; 24 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, quanto aos itens 24.1, 24.2, 24.3 e 24.4 (alteração) e 24.5 a 24.7 (inclusão), mantendo a cláusula nos mesmos termos constantes do ACT 2014/2015; 26 - FÉRIAS, mantendo-a tal como constante do ACT 2014/2015; 27 - TRANSPORTE, mantendo-a nos termos constantes do ACT 2014/2015; 28 - JORNADA DE TRABALHO, quanto ao item 28.1.1, a norma tal como pactuada no ACT 2014/2015; 40 - ABONO SALARIAL COLETIVO. BENEFÍCIOS, em relação à inclusão dos itens 40.2 e 40.3; 42 - CUMPRIMENTO E VIGÊNCIA, mantendo-a na forma como pactuada no ACT 2014/2015, apenas substituindo a expressão “com início em 01/04/2014” para “com início a partir de 1ª/4/2015”, de forma que fique assim redigida: “CLÁUSULA 42 - CUMPRIMENTO E VIGÊNCIA. 42.1 - As Partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo Coletivo, em todos os termos e condições, durante o seu prazo de vigência de 01 (um) ano, com início em 01/04/2015”; 10) deferir parcialmente o pedido de inclusão de cláusulas novas, apenas em relação à cláusula que dispõe sobre o Vale Cultura, fixando-a com a seguinte redação: “A empresa se compromete e implementar para todos os funcionários o Vale Cultura”; e 11) indeferir o pedido de condenação da empresa suscitada ao pagamento de honorários advocatícios, nos termos da fundamentação; e, **por maioria**, indeferir o pedido de manutenção das demais cláusulas constantes do ACT 2014/2015, uma vez que não foram delineadas na representação e/ou na pauta unificada de reivindicações da categoria, **vencidos os Exmos. Srs. Ministros Ives Gandra Martins Filho e Maurício Godinho Delgado;** III) **DCG-9451-05.2015.5.00.0000 - por unanimidade:** 1) julgar prejudicado o exame do pedido de concessão de liminar “initio litis” e “inaudita altera pars”, nos termos da fundamentação; 2) indeferir o pedido de condenação dos sindicatos suscitados ao pagamento de honorários advocatícios, nos termos da fundamentação expendida quando do exame da mesma matéria, no DC-9301-24.2015.5.00.0000; IV) **por**

**unanimidade**, estender a presente decisão aos empregados da IMBEL representados pelo Assistente Litisconsorcial Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Itajubá, Paraisópolis e Região; V) **por unanimidade**, em relação ao DCG-9301-24.2015.5.00.0000, fixar o valor das custas processuais em R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor dado à causa, na representação, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a serem pagas, em partes iguais, pelos suscitantes (de forma solidária) e pela suscitada. Quanto ao DCG-9451-05.2015.5.00.0000, fixar o valor das custas processuais em R\$ 20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor dado à causa, na representação, de R\$1.000,00 (hum mil reais), a serem pagas, em partes iguais pela suscitante e pelos suscitados, estes de forma solidária.

Brasília, 21 de Setembro de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**DORA MARIA DA COSTA**

**Ministra Relatora**

# SOBRE ASSINATURA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ACT 2014/2015

**SINDSEP-DF**  
Sindicato dos Servidores  
Públicos Federais no DF

CÓPIA

Ofício Sindsep-DF nº 156 /2014

Brasília-DF, 3 de julho de 2014.

A Sua Excelência o Senhor  
**Gen Div R/1 Celso José Tiago**  
Diretor-presidente da Indústria de Material Bélico do Brasil (Imbel)

Ref. Ofício nº 656/2014/DRADM-IMBEL

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DO DISTRITO FEDERAL – SINDSEP/DF**, vem à presença de Vossa Senhoria, se manifestar acerca do conteúdo do Ofício nº 656/DRADM-IMBEL.

Na redação do referido Ofício nº 656, assim como na redação da proposta de Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, não consta ressalva referente à manutenção da jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais para os empregados públicos da IMBEL no Distrito Federal, conforme determinado nos autos do Processo nº 0000578-53.2014.5.10.0006, em trâmite na 6ª Vara do Trabalho de Brasília e ressaltado no item 6 da Ata de Audiência de Conciliação do Dissídio Coletivo de Greve nº TST-DCG-8103-83.2014.5.00.0000.

Sendo assim, é o presente para requerer que conste expressamente a ressalva referente à jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) semanais a ser efetuada pelos empregados públicos da IMBEL no Distrito Federal.

Sem mais ao momento, renovamos nossos votos de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,

  
Carlos Viana  
Secretário-Geral  
Sindsep-DF

Recebi em 07/07/14  
CARLOS VIANA

C/Cópia para João Humberto Dalla Torre – Respondendo pelo Expediente do Diretor-Administrativo

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## ACT 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002875/2015

DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039007/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46395.000122/2015-03

DATA DO PROTOCOLO: 10/03/2015

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

SINDICATO TRAB IND QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE LORENA, CNPJ n. 51.784.676/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS DA SILVA; E INDUSTRIA DE MATERIAL BELICO DO BRASIL IMBEL, CNPJ n. 00.444.232/0003-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELSO JOSE TIAGO ; 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 abril de 2014 a 31 de março de 2015 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas , com abrangência territorial em Cachoeira Paulista/SP, Canas/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Piquete/SP e Queluz/SP.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO**

#### **Salário de admissão:**

A) - As admissões de empregados pela IMBEL são realizadas através de concurso público, de acordo com o previsto nos dispositivos legais vigentes, obedecendo-se as regras contidas no Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS, sendo que o salário de admissão no emprego/carreira dar-se-á no primeiro Código e no primeiro valor do Grau A1 do emprego/carreira concursado, excetuando-se os casos especiais conforme características do mercado de trabalho e os cargos comissionados, os quais são regidos pelo Plano de Emprego em Comissão - PE.

B) – Fica estipulado, a partir de 01 de abril de 2014, o piso salarial de R\$ 986,60 (novecentos e oitenta e seis reais e sessenta centavos) para efeito de cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho que poderá ser reajustado nas mesmas datas e pelo percentual que a Lei, o próximo Acordo Coletivo e conforme parâmetros a ser definido pelos órgãos controladores determinarem para reajustamento dos salários da categoria profissional acordante.

C) – O piso salarial fixado no item B, deverá prevalecer sobre qualquer valor constante do Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS a que o funcionário está vinculado, sempre que tal condição for mais favorável ao trabalhador.

D) - Ficam excluídos da cláusula, Reajuste de Salário, item A e cláusula Salários, itens A, B e C, as contratações de aprendizes regulamentados por lei especial, e face ao disposto em cláusula específica contida no presente Acordo.

A.1) - Trabalho igual, salário igual:

Conforme previsto no caput do artigo 461 da C.L.T., sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado na mesma Unidade corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

A.1.1) - Trabalho de igual valor, para fins desta Cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

A.1.2) - Os dispositivos previstos na cláusula Salários, itens A.1 e A.1.1, não prevalecerão quando as eventuais diferenças salariais entre funcionários que ocupam a mesma função, decorrerem de reajustes contemplados pelo Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS, cujas regras estruturadas de organização e normalização definidas para as relações de trabalho, buscam estimular e valorizar as competências individuais e a avaliação do desempenho da força de trabalho.

A.2- Salário de Substituição

Em toda substituição que não tenha caráter meramente eventual e que não seja definitivo, com prazo igual ou superior a 15 dias na atividade operacional ou administrativa, o empregado substituto fará jus a um adicional de substituição equivalente à diferença entre seu salário nominal e o salário nominal do substituído, sem se considerarem as vantagens pessoais (Súmula 159 do TST), calculada proporcionalmente ao número de dias da substituição integral das atividades. O referido adicional somente será aplicado quando o salário nominal do substituto for inferior ao do substituído.

A.2.1) - O pagamento do adicional mencionado será devido a partir do primeiro dia da substituição integral das atividades do substituído e cessará com o término da mesma.

A.2.2) - O trabalhador substituto só poderá exercer a função do substituído mediante designação escrita do Chefe de Fábrica da Unidade e ou da Sede, e desde que preencha os requisitos técnicos e legais necessários para o desempenho integral da função.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS**

A) - Por livre negociação entre as partes, devidamente aprovada por decisão em assembleia de trabalhadores, para os efeitos do artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, os salários vigentes em 31 de março de 2014, serão reajustados pelo índice de 6,15% (seis vírgula quinze por cento) a partir de 01 de abril de 2014.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A) - A Empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições e associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados, preservando-se a proporção de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal, nos termos do artigo 82 § único da C.L.T.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO**

A) - O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao vencido, sob pena de incidência de juros de mora referida no artigo 39 da Lei n.º 8.177 de 01/03/1991.

B) - A Empresa também incorrerá em juros de mora referido nesta cláusula, item A, se

não efetuar o pagamento do 13º salário nas datas previstas em Lei.

C) - Quando o 5º (quinto) dia útil do mês, coincidir com domingo ou feriado, o pagamento de salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL - INSS**

A) - A Empresa complementarará durante a vigência do presente Acordo do 16º (décimo sexto) até o 315º (tricentésimo décimo quinto) dia, mediante perícia médica do INSS, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de Acidente de Trabalho, que trabalhem na Empresa há mais de 90 (noventa) dias.

B) - A Empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de Acidente de Trabalho por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano.

C) - A Empresa complementarará do 16º (décimo sexto) ao 90º (nonagésimo) dia os salários para os casos de afastamento por auxílio doença, mediante perícia médica do INSS.

D) - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

E) - Aos empregados em período de carência prevista na legislação previdenciária, será pago o correspondente a 60% (sessenta por cento) do seu salário nominal.

F) - As complementações previstas nos itens A, B, C e E deverão ser pagas com o pagamento mensal dos demais empregados.

G) - A Empresa assegurará aos empregados licenciados por motivo de doença (auxílio-doença), quando do seu imediato retorno ao trabalho, a garantia de emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias.

H) - Não se aplica o previsto nessa cláusula para os casos de empregados aposentados.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A) - Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável no período aquisitivo, calculada com base nos valores pagos nos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - ABONO SALARIAL COLETIVO ÚNICO**

A - A Empresa excepcionalmente concederá a todos os empregados ativos em abril de 2014 e aos demais casos amparados por este Acordo Coletivo, um Abono Salarial Coletivo, Único e Extraordinário, no valor de R\$ 1.000,00 (Um mil reais), a ser pago em parcela única. O pagamento da parcela única será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2014, não gerando qualquer incidência de INSS e FGTS. Para efeito de IRRF a tributação do referido abono será feita exclusivamente na fonte, desvinculando-se dos demais vencimentos percebidos no mês competente.

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A) - As horas extraordinárias prestadas de segunda a sexta-feira serão pagas com

acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

B) - Todas as horas extraordinárias prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 120% (cento e vinte por cento). Portanto o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

b.1) Pagamento de descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

b.2) Pagamento das horas trabalhadas;

b.3) 120% a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) - Quando houver convocação domiciliar, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) - Entende-se por convocação domiciliar os casos de serviços inadiáveis de força maior, tendo caráter eventual e esporádico, ficando excluídas desta Cláusula, as convocações em escala de sobreaviso.

E) - As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo controle de ponto das horas normais.

F) - A Empresa comunicará ao funcionário, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, a necessidade de realização de horas extras nos sábados, domingos e feriados.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A)- O adicional noturno previsto no artigo 73 e parágrafos da CLT será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

A) - A Empresa concederá Cesta Básica no valor de R\$ 419,44 (Quatrocentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos) por mês, somente através de crédito no cartão eletrônico concedido ao empregado, até a próxima data base de negociação coletiva.

B) - Será concedido no mês de dezembro, por ocasião do pagamento da segunda parcela do 13º salário, o crédito adicional no cartão eletrônico de 1 (uma) Cesta Básica no valor de R\$ 419,44 (Quatrocentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos), observando-se os demais critérios de concessão previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho.

C) - Nos casos de afastamento por licença médica (auxílio-doença) e mediante perícia do INSS, o benefício de concessão do crédito no cartão eletrônico da Cesta Básica será mantido pelo período de 12 (doze) meses, excetuando-se os casos de afastamento por acidente do trabalho, em cujo período, o benefício será mantido até a alta médica e retorno do empregado às atividades.

D)- A concessão da referida Cesta Básica não se caracteriza como salário "in natura" (utilidade).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE**

A) - A Empresa, em oferecendo, aos empregados serviços próprios de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

B) - A alimentação fornecida pela Empresa e desde que utilizando o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT não constituirá salário "in-natura".

C) - Todo empregado da IMBEL que fizer jus ao recebimento do Vale Transporte e fizer a opção pelo recebimento, participará dos custos de aquisição até o limite de 6% (seis por cento) do seu salário base (nominal), nos termos do artigo 4º, § único da Lei nº 7.418/85.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A)-A Empresa permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes legais do convênio médico. É vedada a inclusão de qualquer agregado no Plano Empresarial de Assistência Médica.

B) - Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pela Empresa deverá se submeter aos períodos de carência dos planos médicos, conforme legislação que os regulam.

C) - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento pela Previdência Social por auxílio-doença, acidente de trabalho, doença profissional e licença maternidade, o empregado que optou pelo plano de assistência médica será nele mantido desde que continue contribuindo com o seu valor na mensalidade do plano médico e a Empresa se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses.

D) - Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a Empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado os medicamentos prescritos pelo médico encarregado do tratamento.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

A) - No caso de falecimento de empregado (a), a Empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito o valor correspondente a 03 (três) pisos salariais em vigor na data do pagamento do benefício.

B) - A Empresa fica desobrigada do cumprimento da presente cláusula, caso mantenha Apólice de Seguro de Vida em Grupo gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE**

A) - Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela Empresa, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente Acordo, analisada a Portaria MTB-3.296, de 03/09/86, estabelecem a seguinte condição que deverá ser adotada pela Empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas-mães, no período de amamentação.

B) - A Empresa obriga-se a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT ou concederá alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

C) - O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas feitas e comprovadas no período de amamentação, com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a), até o limite máximo mensal de R\$ 250,43 (duzentos e cinquenta reais e quarenta e três centavos), e quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou à pessoa física, mediante a apresentação de documentos legais de contratação que comprovem a prestação dos serviços mencionados nesta cláusula, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na Empresa. O referido valor já está incrementado com o mesmo percentual de reajuste dos salários (6,15%) estabelecido na cláusula de Reajuste de Salários 4º deste Acordo Coletivo de Trabalho.

D) - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal,

temporário e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos (súmula 310 STJ).

E) - O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas-mães que estejam em serviço efetivo na Empresa, excetuando-se os casos de licenças e/ou afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho.

F) - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na Empresa e cessará no máximo em 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo, na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho. O prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso.

G) - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

H) - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado em período de amamentação, a partir da data da respectiva comprovação legal.

I) - Os benefícios relativos a esta cláusula, a requerimento dos interessados, poderão ser estendidos, aos empregados pais, viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente venham a deter a guarda legal e exclusiva do(s) filho(s), durante o período legal de amamentação.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL**

A) - A Empresa reembolsará aos seus empregados mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente de até 20% (vinte por cento) do piso salarial, estabelecido na cláusula Salários, item B vigente, no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(ais), assim considerados os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais e os portadores de doenças congênitas, comprovado cada caso por médico especialista e ratificado pelo médico da Empresa e, na falta deste, por médico do convênio concedido pela Empresa aos seus empregados ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

B) - A Empresa reembolsará até 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial estabelecido na cláusula Salários, item B mediante apresentação de receita médica e nota fiscal para a aquisição de medicamentos destinados ao filho excepcional e aos portadores de doenças congênitas.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)**

A - A Empresa obriga-se a anotar na CTPS o cargo que o empregado efetivamente exercer, registrando as alterações, inclusive de salário, e os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente ou contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, excluídos os casos de substituição previstos no presente Acordo Coletivo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TESTE ADMISSÃO**

A) - A realização de testes prático-operacionais, quando previstos e permitidos pela legislação vigente para fins de admissão, obedecerá às regras do Concurso Público, ficando vedada qualquer tipo de discriminação.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação CLÁUSULA VIGÉSIMA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

A) - No setor operacional ou administrativo, somente será utilizada mão de obra

temporária, para atendimento das necessidades de substituição de empregados de caráter regular e permanente ou a acréscimos extraordinários de serviços, nos termos da Lei 6.019/74, não podendo ser utilizada para fins de atender a demissões provocadas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIAS**

A)– A Carta de Referência será fornecida apenas no caso de o ex-empregado dela necessitar para ingresso em outra Empresa, ressalvados os casos de justa causa.

B)- Quando solicitado, e desde que conste de seus registros, a Empresa informará os cursos concluídos pelos empregados.

#### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

A- Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão afixadas em quadros de avisos, situadas em local visível e de fácil acesso, desde que previamente autorizados pela administração da Unidade.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE**

A) – Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez a até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos, do artigo 10,II, "b", do ADCT, ou até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável à empregada e sem prejuízo de aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, observado o § 4º do artigo 1º da Lei nº 9.601 de 21/01/98, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

B) - A Empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, e sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MILITAR**

A)- Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar inclusive Tiro de Guerra, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, aprendizes, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo. Nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

B) - Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO/ QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A) - A Empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e

supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho, segurança, higiene e ambiental dos empregados.

B) - A Empresa se obriga a manter serviços de atendimentos de primeiros socorros médicos ou de enfermaria interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.

C) - As máquinas e os equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da Lei, a fim de garantirem a integridade física dos empregados.

D) - Quando o empregado, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao Setor de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho da Empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

E) - O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho do referido Setor.

F) - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

G) - Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste Acordo.

H) - A Empresa fornecerá, dentro de suas possibilidades, melhora na qualificação de seus empregados.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

A) - Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental, médio, superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a Empresa, por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste Acordo Coletivo ou da matrícula na Instituição de Ensino.

B) - Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à Empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

C) - Em dias de provas, desde que apresente comprovante, o empregado estudante terá abonada 01 (uma) hora antes do término do expediente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

A) - O empregado suspenso ou advertido por motivo disciplinar deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte da decisão que originou a suspensão ou advertência, com as razões determinantes da punição.

B) - O empregado suspenso ou advertido poderá no prazo de 02 (dois) dias úteis contados da data de recebimento da comunicação referida no subitem anterior, apresentar à Empresa a sua defesa, que deverá ser apreciada e respondida por escrito, por esta, no prazo de 02 (dois) dias úteis subsequentes, findo os quais, não ocorrendo qualquer manifestação por parte da Empresa, automaticamente, a punição será considerada sem efeito.

C) - Para efeito desta Cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da Empresa.

D - O empregado acompanhado de seu representante ou não, poderá ter acesso aos autos do processo de advertência ou suspensão que serão consultados no âmbito da Empresa durante o expediente normal administrativo em local previamente determinado pela Superintendência da Unidade.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

A - A Empresa, em documento próprio, poderá estabelecer diretamente com os Sindicatos das Categorias de cada Unidade da IMBEL, as regras para o programa de compensação de dias intercalados entre domingos e feriados ou entre fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado. O referido programa de compensação somente será válido após a homologação dos Sindicatos.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

a) 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou irmã;

b) 03 (três) dias úteis, não incluindo o dia do evento, em virtude de casamento;

c) 01 (um) dia útil, para alistamento militar;

d) 01 (um) dia útil, para realizar exames médicos exigidos pelo Exército;

e) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho (a);

f) 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;

g) 02 (dois) dias, já incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

h) 01 (um) dia para o empregado dar entrada no seu processo de aposentadoria junto ao INSS;

i) 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de cada filho ou dependente legal do empregado, esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o dia/horário de trabalho;

j) 40 (quarenta) horas, não consecutivas, durante o ano, para levar o filho (a) dependente ao médico. Para serem abonadas as horas, a (o) funcionária (o) deverá comprovar que o tempo gasto foi utilizado exclusivamente para o atendimento médico e no percurso: residência X médico X residência X Imbel. As horas excedentes serão compensadas em qualquer dia a critério da Empresa. Excetuam-se desse limite os dependentes legais excepcionais, assim entendidos como os tratados na cláusula Auxílio por filho excepcional, desse Acordo.

l) Até ½ (meio) dia para providenciar 2ª via da CTPS, desde que notificado e/ou aprovado previamente na Seção de Recursos Humanos da Unidade.

A Empresa compromete-se a considerar durante a vigência desse Acordo Coletivo, justificadas até 03(três) faltas ou atrasos de seus empregados, desde que os motivos sejam comunicados, justificados e comprovados até o 1º dia útil consecutivo contado da ausência.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APRENDIZES**

A) - Conforme previsto no artigo 17 do Decreto nº 5.598, de 01/12/2005, será garantido

aos aprendizes, o salário mínimo nacional/hora em vigor durante todo o período de vigência do contrato de aprendizagem.

B) - Serão considerados aprendizes, aqueles contratados direta ou supletivamente pela IMBEL, através de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, previsto nos artigos 8º e 15º do Decreto 5.598/2005.

C) - A IMBEL não poderá rescindir antecipadamente o cumprimento do contrato de aprendizagem, a não ser pelos motivos previstos no artigo 28 do Decreto 5.598/2005, sendo necessária a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

D) - As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes, deverão ser divulgadas nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional e nos quadros de aviso da Empresa.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A) - Em face do que ficou estabelecido pelo TST, na Ata de Audiência de Conciliação do dia 28/05/2014, para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 210 (duzentos e dez) horas mensais.

B) - A jornada de trabalho semanal será de 42 (quarenta e duas) horas, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, iniciando-se com a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, observando-se, por oportuno, o disposto contido na sub clausulas 45, item B,C e D.

C) - Os empregados que trabalharem em turnos ininterruptos de revezamento terão jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias com divisor de 180 (cento e oitenta horas) mensais. Esta regra aplica-se apenas para os turnos ininterruptos de revezamento, não se aplicando nas jornadas e/ou turnos (horários) fixos de trabalho, já regulamentados nesta cláusula, item A.

C) - A jornada de trabalho dos advogados, será de 08:00 (oito) horas diárias correspondente a 40 (quarenta) horas semanais, jornada esta considerada de dedicação exclusiva.

D) - Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da Empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a Empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

E) - Quando por interesse exclusivo do empregado, esse solicitar ausência do trabalho, a Empresa a seu critério, poderá justificar e dispensá-lo do trabalho, e as horas/dia(s) de ausência poderão ser compensadas na mesma proporção em dia a ser determinado pela Empresa, ou descontada sem prejuízos do que está previsto nas cláusulas Cesta Básica, item C.

F) - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - as partes comprometem-se a estudar proposta para flexibilização da jornada de trabalho. A referida proposta será discutida coletiva ou individualmente por uma ou mais Entidade Sindical, juntamente com a Empresa.

#### **Férias e Licenças**

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A) - A Empresa concederá licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, conforme previsto no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho a partir da respectiva comprovação.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

A) - O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com

DSR, feriados ou dias já compensados, quando este dia não for considerado como dia útil.  
B) - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estes deverão ser pagos pela Empresa, em número de horas correspondentes aos dias já compensados.

C) - A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a esse assinar a respectiva notificação.

D) - Os empregados poderão optar pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário de acordo com a legislação vigente ou até o prazo da previsto no item C.

E) - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a Empresa poderá comunicar os Sindicatos dos Trabalhadores, e conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam ao menos, uma seção completa.

F) - Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EPI E UNIFORMES**

A) - Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela Empresa, esta fornecerá a todos os seus empregados e quando for o caso aos temporários, gratuitamente EPI (equipamento de proteção individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-los observados pela Empresa e pelos empregados respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR-06) aprovada pela Portaria MTB – 3.214/78.

B) - Quando a Empresa ou a função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigirem que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a Empresa deverá fornecê-los gratuitamente. A reposição do uniforme deverá ocorrer sempre que este se encontrar sem condições de uso.

C) - Até o quinto dia de trabalho do empregado de produção, a Empresa procederá ao seu treinamento com EPI, necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria Empresa.

D) - A Empresa deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos que serão fornecidos gratuitamente às suas empregadas para ocorrências emergenciais.

#### **CIPA □ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CIPA**

A) – A Empresa se compromete a cumprir todos os preceitos da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-5), que estabelece as regras para constituição, organização, atribuição, funcionamento, treinamento, processo eleitoral, bem como as demais disposições previstas na referida NR-05, para a instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA).

B) – Os Sindicatos serão comunicados no prazo de 15 (quinze) dias antes da eleição da CIPA e 15 (quinze) dias após a realização das eleições, do resultado final, indicando-se a data do pleito, da posse e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos

e os suplentes, ficando vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, para fins de fiscalização e cumprimento do artigo 10º, II “a”, do ADCT. A CIPA, mensalmente, remeterá cópias das atas de reuniões aos respectivos Sindicatos.

C) A empresa, por intermédio de suas Unidades, se compromete a enviar aos respectivos Sindicatos, além dos calendários de Reuniões da CIPA, cópias das Atas de reuniões dessa Comissão.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

A) - Todos os empregados que atuem em áreas operacionais e administrativas serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação, sendo que estes serão informados do resultado dos exames, podendo ser por escrito, a critério médico.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICO**

A) - As Unidades da IMBEL que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, terão a seu cargo o exame médico e o abono de faltas correspondentes ao período dos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença.

B) - A Empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos, sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou de Órgãos Públicos Federais, Estaduais e Municipais de Saúde, expedidos em conformidade com a Portaria MPAS n.º 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, podendo a qualquer tempo verificar a idoneidade do atestado, sem prejuízo das implicações legais do ato faltoso previsto no art. 482, “a” da CLT.

C) - A Empresa aceitará atestado médico/odontológico do convênio do cônjuge. No entanto os atestados serão acompanhados pelo médico do trabalho da Unidade da Empresa.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A) - Tendo em vista que a Empresa não mantém convênio com o INSS, a esta fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, até o primeiro dia útil seguinte da ocorrência.

B) - Em caso de atraso na comunicação, a Empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

C) - Ainda no mesmo prazo, a Empresa fica obrigada a remeter cópias de todas as CAT's aos membros efetivos da CIPA e aos respectivos Sindicatos.

D) - Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em Lei que estejam em vigência.

### **Relações Sindicais Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO AUSÊNCIA**

A) - A Empresa liberará através de licença remunerada, limitada a 10 (dez) dias ao mês não cumulativos de um mês para outro, o empregado eleito para exercer o cargo de Presidente do Sindicato, nas atividades sindicais ligadas diretamente aos interesses dos empregados da IMBEL, observando-se em todo o caso, o limite de 07 (sete) dirigentes previstos no art.522, da CLT.

B) – Na hipótese de nenhum empregado da Unidade ser eleito Presidente, e somente nesta condição, será concedida uma cota de 10 (dez) dias ao mês não cumulativos de um mês para outro, de licença remunerada a ser distribuída a critério da Entidade Sindical, aos Diretores eleitos conforme legislação, para atenderem aos interesses dos empregados da IMBEL.

C) - Em ambos os casos, a licença remunerada estará condicionada, também, à comunicação prévia, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e expressamente comprovadas posteriormente mediante ofício da Entidade Sindical correspondente. Estes dias serão remunerados e não será considerado para desconto do DSR e período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT.

D) – Superada a cota limite de 10 (dez) dias ao mês não cumulativos de um mês para outro e havendo necessidade, os diretores eleitos das Entidades Sindicais que solicitarem novas ausências da Empresa mesmo para o exercício de atividades sindicais ligadas diretamente aos interesses dos empregados da IMBEL, comunicarão à Empresa da mesma forma prevista no item C, entretanto os dias de ausências utilizados serão computados/descontados desses diretores.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVAS MENSAS**

A) - A Empresa se compromete a descontar em folha de pagamento de seus empregados as contribuições associativas mensais previstas no artigo 545, da CLT e repassar os respectivos valores às Entidades Sindicais respectivas.

B) - Se a Empresa descontar e deixar de recolher as contribuições associativas mensais aos Sindicatos dos Trabalhadores, no prazo a que se refere esta cláusula, incorrerá em multa correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido revertida em favor das Entidades Sindicais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A) - A Empresa se compromete a efetuar o desconto da Contribuição Assistencial do salário nominal de cada empregado sindicalizado a favor da respectiva Entidade Sindical dos Trabalhadores, a serem recolhidos até o 10o (décimo) dia seguinte aos descontos, de acordo com os critérios e valores oficiados à IMBEL pelas Entidades Representativas dos Trabalhadores:

##### **FI:**

A favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS E REGIÃO;

##### **FE:**

A favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS, DE EXPLOSIVOS E DE MATERIAIS PLÁSTICOS, CONEXOS E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE MAGÉ-RJ;

##### **FPV:**

A favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA, PIQUETE-SP. BASE TERRITORIAL LORENA, PIQUETE, CACHOEIRA PAULISTA, CRUZEIRO, LAVRINHAS E QUELUZ;

##### **FMCE**

A favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, INFORMÁTICAS, MATERIAL ELETRÔNICO, CONST. E REPARO NAVAL,

MANUT.E CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, MATERIAL BÉLICO, SIDERURGICAS, REPARAÇÃO E MANUT. VEÍCULOS, REFRIGERAÇÃO E MAT. ELÉTRICO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO; e,

### **FJF**

A favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICOS DE JUIZ DE FORA;

### **SEDE**

A favor do SINDICATO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL/DF.

A)- Fica assegurado aos empregados não sindicalizados o disposto na Portaria 160, art. 1º e seguintes, de 03/04/2004 do MTb.

B) - A Empresa fornecerá, no prazo de 21 (vinte e um) dias, contados da data do recolhimento da Contribuição Assistencial, à respectiva Entidade Sindical representante da categoria profissional, com caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida contribuição descontada dos seus empregados, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais que exerçam opção na forma da Lei.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A - Na negociação coletiva de que trata a parte final do inciso XIV do artigo 7o da Constituição Federal, obrigatoriamente deverá participar o Sindicato Profissional da categoria.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

A) - Multa de 2% (dois por cento) do piso salarial vigente por ocasião do pagamento mensal, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, revertendo a favor da parte prejudicada.

B) - A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, neste Acordo Coletivo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília-DF, como Foro competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo, renunciando expressamente a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Assim sendo, vêm requerer a V.Exa., em conjunto, observadas as formalidades da Lei, se digne submeter o ACORDO supra a Delegacia Regional do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE Nº TST-DCG-8103-83.2014.5.00.000.**

A) Além das condições da Proposta de Acordo apresentada às Partes pela Vice Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, na Ata de Audiência de Conciliação do dia 28/05/2014, as quais já foram incorporadas nas cláusulas específicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), ficam consignadas ainda, as seguintes condições:

B) Criação de uma Comissão paritária para estudar e discutir o Plano de Emprego, Carreiras e Salários (PECS), a ser instalada no mês de Junho de 2014, integrada por, pelo menos, um representante de cada uma das Unidades da Empresa, com prazo até 31 de dezembro de 2014, para apresentar sua proposta final, a respeito do PECS, e posteriormente dar seguimento às autoridades superiores para deliberação e aprovação.

C) Manutenção das demais Cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) DE 2013/2014 para o Acordo Coletivo 2014/2015, com as vantagens econômicas já integradas aos salários a partir de 01º de abril de 2014, incluindo e atualizando seu texto, conforme proposta do Vice Presidente do Tribunal do Trabalho.

D) Em face do Movimento paredista entre os dias 14 de Abril de 2014 a 07 de maio de 2014, 14 (quatorze) dias, ficou estabelecido pelo TST, na Ata de Audiência de Conciliação do dia 28/05/2014, que a compensação dos dias parados será realizada dentro da jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, após o qual, quer tenha havido colocação do serviço em dia ou não, os trabalhadores que aderiram à greve, passarão a ter jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais, e caso de acordo com cada Chefia, a produção tiver atingido o mesmo nível que deveria ter se não tivesse havido a greve, a jornada de 42 (quarenta e duas) horas será antecipada.

LUIZ CARLOS DA SILVA

Presidente

SINDICATO TRAB IND QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE LORENA

CELSO JOSE TIAGO

Presidente

INDUSTRIA DE MATERIAL BELICO DO BRASIL IMBEL



**SINDSEP-DF** AFILIADO A  
CUT  
E A CONDEB

Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF

**SBS Qd. 01 Bloco "K" - Ed. Seguradoras - 16° e 17°  
andares - CEP: 70 093-900 Brasília/DF**

**Tel.: (61) 3212 1900**

**Fax: 3225 0699**

**E-mail: [geral@sindsep-df.com.br](mailto:geral@sindsep-df.com.br)**

**Website: [www.sindsep-df.com.br](http://www.sindsep-df.com.br)**

**Facebook: [sindsep-df](https://www.facebook.com/sindsep-df)**

**Twitter: [@sindsepdf](https://twitter.com/sindsepdf)**

**Sindsep-DF  
Brasília-DF, 2017**