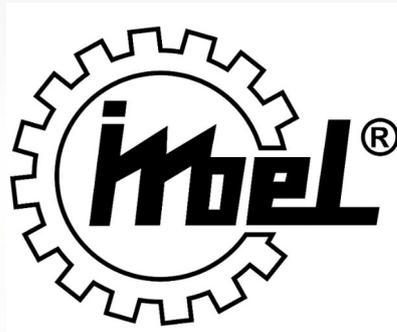


INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL
"Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando do Exército"

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA IMBEL 2024/2026





SUMÁRIO

TÍTULO I DAS QUESTÕES PRELIMINARES

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

TÍTULO II DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE DE SALÁRIOS E PISO SALARIAL
CLÁUSULA QUARTA - CESTA BÁSICA
CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE
CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA
CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL
CLÁUSULA OITAVA – VALE TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL

TÍTULO III DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS
CLÁUSULA DÉCIMA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EMENDAS DE FERIADOS
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – GARANTIA PARA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DIVERSIDADE
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE EMPREGO, CARGOS E SALÁRIOS
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORO COMPETENTE

A INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL; O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA E PIQUETE-



**INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL***"Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando do Exército"*

SP; O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS; O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, INFORMÁTICA, MATERIAL ELETRÔNICO, CONSTRUÇÃO E REPARO NAVAL, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, MATERIAL BÉLICO, REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE VEÍCULOS, REFRIGERAÇÃO E MATERIAL ELÉTRICO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO; O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS FARMACÊUTICOS, DE EXPLOSIVOS, DE MATERIAIS PLÁSTICOS, CONEXOS E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE MAGÉ; O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICO DE JUIZ DE FORA E REGIÃO; e O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL/DF, por seus representantes, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com fundamento no artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, que se regerá pelas seguintes Cláusulas e condições:

TÍTULO I

DAS QUESTÕES PRELIMINARES

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

1.1 O presente Acordo Coletivo de Trabalho Bianual (ACT 2024/2026) tem prazo de vigência da data de assinatura até 31 de março de 2026, ficando assegurado o pagamento retroativo à data base de reajuste dos salários e benefícios.

1.2 A data base dos Empregados da IMBEL, para o ano de 2025 e 2026 é o dia 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

2.1 Ficam enquadrados nos termos e vigência do presente acordo os Empregados admitidos e os que vierem a ser admitidos pela IMBEL.

TÍTULO II

DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE DE SALÁRIOS E PISO SALARIAL

3.1 Por livre negociação entre as partes, devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores, para os efeitos do art. 8º, inciso VI da Constituição Federal, os salários vigentes em 31 de março de 2024 serão reajustados pelo índice de 2,72% (dois vírgula setenta e dois por cento).

3.2 Fica estipulado, a partir de 1º de abril de 2024, o piso salarial de R\$ 1.585,85 (hum mil e quinhentos e oitenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos), para efeito de cumprimento do presente acordo, que poderá ser reajustado pelo percentual que a Lei e o próximo acordo determinarem para reajustamento dos salários da categoria profissional acordante.

3.3 Os salários vigentes em 31 de março de 2025 serão reajustados pelo índice de 100% (cem por cento) do INPC, acumulado de abril/2024 a março/2025.

3.4 Fica estipulado que, a partir de 1º de abril de 2025, o piso salarial previsto no item 3.2 será reajustado pelo índice de 100% (cem por cento) do INPC, acumulado de abril/2024 a março/2025.





3.5 O piso salarial fixado no item **3.2** e no **3.4** deverá prevalecer sobre qualquer valor constante do PECS a que o funcionário estiver vinculado, sempre que tal condição for mais favorável ao trabalhador, excetuando-se os aprendizes, que são regulamentados por Lei especial própria.

CLÁUSULA QUARTA - CESTA BÁSICA

4.1 A Empresa concederá a título de Cesta Básica, somente por meio de crédito no cartão eletrônico, no valor mensal de:

- a)** R\$ 795,04 (setecentos e noventa e cinco reais e quatro centavos), a partir de 1º de abril de 2024; e
- b)** R\$1.000,00 (hum mil reais), a partir de 1º de abril de 2025.

4.2 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 a contar da data do afastamento, excetuando-se os casos de afastamento por acidente do trabalho e licença-maternidade, em cujo período, o benefício será mantido até a alta médica e retorno do Empregado às atividades.

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

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE

5.1 A Empresa concederá o auxílio-creche, a contar do nascimento, o valor mensal de:

- a)** R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), a partir de **1º de abril de 2024**; e
- b)** R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), a partir de **1º de abril de 2025**, reajustado pelo índice de 100% do INPC do período compreendido entre 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

5.2 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), mediante a apresentação de documentos legais das despesas e contratação que comprovem a prestação dos serviços, conforme normatização interna.

5.3 Dado seu caráter substitutivo de preceito legal e sua natureza indenizatória, o valor reembolsado não integrará a remuneração.

5.4 O reembolso beneficiará àquelas Empregadas ou Empregados que estejam em serviço efetivo na Empresa, bem como os casos de licenças e/ou afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho.

5.5 O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na Empresa e cessará no máximo em 72 (setenta e dois) meses, ou antes deste prazo, na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho.

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

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

5.8 Os benefícios relativos ao Auxílio-Creche, 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.

5.9 O auxílio-creche será concedido ao Empregado, sendo necessária uma declaração escrita pelo mesmo, de que seu cônjuge/companheira (o) não receba tal benefício da Empresa ou de outro empregador.

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA

6.1 A Empresa reembolsará, mensalmente, conforme normatização interna, aos seus Empregados que possuam filho(s) com deficiência, a partir de 1º de abril de 2024, o valor correspondente de:

- a)** R\$ 256,02 (duzentos e cinquenta e seis reais e dois centavos), para despesas efetivas e comprovadamente feitas com educação especializada, por filho com deficiência; e





b) R\$ 320,02 (trezentos e vinte reais e dois centavos), por filho com deficiência, para despesas com medicamentos, mediante apresentação de receita médica e da nota fiscal.

6.2 A Empresa reembolsará, mensalmente, conforme normatização interna, aos seus Empregados que possuam filho(s) com deficiência, a partir de 1º de abril de 2025, o valor correspondente de:

a) R\$ 256,02 (duzentos e cinquenta e seis reais e dois centavos), para despesas efetivas e comprovadamente feitas com educação especializada, por filho com deficiência, reajustado pelo índice de 100% do INPC, acumulado de abril/2024 a março/2025; e

b) R\$ 320,02 (trezentos e vinte reais e dois centavos), por filho com deficiência, para despesas com medicamentos, mediante apresentação de receita médica e da nota fiscal, reajustado pelo índice de 100% do INPC, acumulado de abril/2024 a março/2025.

6.3 Serão considerados filhos com deficiência os filhos de Empregados com limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais, os que possuam doença congênita, os com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) comprovado por laudo médico, de cada caso, por médico especialista e ratificado pelo médico da Empresa e, na falta deste, por médico ou Empresa indicados pela IMBEL ou médico do INSS, nesta ordem, de preferência.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

7.1 A Empresa concederá, a partir de 1º de abril de 2024, conforme normatização interna, nos casos de falecimento de Empregados, em parcela única, um auxílio funeral no valor de R\$ 3.200,30 (três mil e duzentos reais e trinta centavos), a ser pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária.

7.2 A Empresa concederá, a partir de 1º de abril de 2025, conforme normatização interna, nos casos de falecimento de Empregados, em parcela única, um auxílio funeral no valor de R\$ 3.200,30 (três mil e duzentos reais e trinta centavos), a ser pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, reajustado pelo índice de 100% do INPC, acumulado de abril/2024 a março/2025.

7.3 A Empresa fica desobrigada do cumprimento da presente cláusula caso mantenha, por força de lei, apólice de seguro de vida a Empregados de determinada categoria e a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL

8.1 A Empresa concederá ao empregado vale transporte ou auxílio combustível, conforme normatização interna.

8.1.1 O empregado poderá optar pela utilização do vale transporte ou auxílio combustível, sendo considerada as mesmas regras de desconto que é de 6% (seis por cento) do salário básico.

8.1.2 A concessão do vale combustível será via cartão magnético, como opção para o trabalhador que utiliza veículo próprio para deslocamento casa/trabalho/casa no mesmo valor que teria direito a receber em crédito como vale transporte, nos termos da Lei 7.418/1985, desde que renuncie o recebimento do vale-transporte.

8.1.3 A concessão não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

TÍTULO III DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS

9.1 A Empresa compromete-se a considerar, da data da assinatura deste ACT 2024/2026, para o período de 2024/2025, as faltas dos seus Empregados devidamente justificadas, de até 04 (quatro) meios expedientes, desde que comunicadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas ao chefe imediato e devidamente





autorizado pelo Chefe de UP/UA, podendo os 04 (quatro) meios expedientes serem gozados contínuos ou não, até 31 de março de 2025.

9.1.1 A Empresa compromete-se a considerar, para o período de 2025/2026, as faltas dos seus Empregados devidamente justificadas, de até 04 (quatro) meios expedientes, desde que comunicadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas ao chefe imediato e devidamente autorizado pelo Chefe de UP/UA, podendo os 04 (quatro) meios expedientes serem gozados contínuos ou não, até 31 de março de 2026.

9.2 Ficam estabelecido 05 (cinco) dias abonados a serem utilizados nas emendas de feriados.

9.3 A Empresa deverá autorizar, quando necessário, conforme normatização interna, redução da jornada de trabalho, ou jornada diferenciada para o empregado que devidamente justificado necessitar de prestar apoio ao cônjuge, ascendente, descendente, filhos ou dependentes legais com deficiência (s), Transtorno de Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) ou para o tratamento de doenças crônicas sem prejuízo de seus vencimentos e mediante parecer/laudo médico.

9.4 A necessidade de prestar apoio deve estar devidamente justificada. O empregado deverá demonstrar em requerimento o contexto e a forma de organização da unidade familiar; a imprescindibilidade da sua presença no acompanhamento e no cuidado e/ou tratamento do seu dependente; o grau/nível de responsabilidade e participação que possui para garantir o bem-estar e cuidados de apoio ao cônjuge, ascendente, descendente, filhos ou dependentes legais.

9.5 O requerimento deve ser acompanhado com a juntada de laudos/relatórios/pareceres médicos que atestem a condição do cônjuge, ascendente, descendente, filhos ou dependentes legais, e que fundamentam a implementação da Redução de Jornada ou Jornada Diferenciada.

9.6 Os laudos/relatórios/pareceres médicos apresentados deverão ser submetidos ao médico do trabalho da UP/UA e, havendo, também submetidos à equipe multidisciplinar da UP/UA (assistente social; psicólogos; e etc.), a fim de subsidiar a tomada de decisão para aplicação do previsto nesta Cláusula.

9.7 A situação prevista nesta Cláusula, não compreende consultas eventuais e/ou outros casos necessários à prestação do apoio ao ente familiar, que possam ser justificadas por atestados médicos e/ou de comparecimento.

9.8 A aplicação de horário especial de jornada ao empregado pela implementação da Redução de Jornada ou Jornada Diferenciada, uma vez demonstrada a necessidade de prestar apoio devidamente justificada, e confirmada mediante parecer/laudo médico, deverá observar:

a) na Redução de Jornada: a redução em 50% (cinquenta por cento) da carga horária pactuada e exigida do trabalhador em condições normais de trabalho, sem a necessidade de compensação e sem redução e comprometimento de sua remuneração;

b) a Jornada Diferenciada: deverá ser entendida como toda modificação e ajuste necessários na jornada pactuada, não compreendida na Redução da Jornada, que não acarretem ônus desproporcional e indevido ao empregado, mas apta a dar eficácia jurídica e social à cláusula do ACT, a fim de assegurar que os empregados possam prestar o devido apoio ao dependente, sem a necessidade de compensação e sem redução e comprometimento de sua remuneração.

9.9 A escolha da implementação da Redução de Jornada ou Jornada Diferenciada, deverá observar o posicionamento do médico do trabalho e ser pautada, de forma motivada, pela escolha que melhor se amolda à hipótese apresentada, em respeito ao pleno exercício da parentalidade, mas sem o comprometimento ou prejuízo da prestação dos serviços da UP/UA, devendo durar apenas enquanto houver necessidade de acompanhamento e/ou continuidade do tratamento médico.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

10.1 Durante a vigência do ACT 2024/2026, o Empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas situações abaixo, além dos casos já previstos em lei:





- a. 06 (seis) dias úteis, incluindo o dia do evento, se ocorrer em horário do expediente, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou irmã;
- b. 06 (seis) dias úteis, incluindo o dia do evento, se ocorrer em horário do expediente, em virtude de seu casamento ou união estável;
- c. 03 (três) dias úteis, incluindo o dia do evento, se ocorrer em horário do expediente, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d. 01 (um) dia para o Empregado dar entrada no seu processo de aposentadoria junto ao INSS;
- e. 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de cada filho(a) dependente ou outro dependente legal do Empregado, esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o dia/horário de trabalho;
- f. 32 (horas), consecutivas ou não consecutivas, durante o ano, para levar o(a) filho(a) dependente ao médico; e
- g. 02 (dois) meio expedientes para providenciar documentos oficiais e 2ª via de documentos, mediante comprovação.
- h. 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado e limitado a 02 (duas) doações por Semestre;
- i. 01 (um) dia em data da conveniência da Empresa, a ser incluída no calendário de trabalho, em comemoração ao Dia dos Empregados da categoria.

10.2 Todas as ausências justificadas constantes no item 10.1, deverão ser utilizadas da data da assinatura deste ACT 2024/2026, até 31 de março de 2025.

10.3 A partir de 1º de abril de 2025, o item 10.1, se renova automaticamente, devendo ser utilizados até 31 de março de 2026.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

11.1 A Empresa poderá descontar em folha de pagamento do empregado, desde que autorizado pelo mesmo, além dos itens permitidos em lei e os aprovados em assembleia geral de sindicato, também referentes a convênios, contribuições e associações, obedecida a margem consignável disponível.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EMENDAS DE FERIADOS

12.1 A jornada de trabalho será acrescida do número de minutos referentes ao tempo necessário para realizar a compensação das emendas de feriados acordados no presente ACT 2024/2026.

12.2 Estão previstos em legislação como feriados nacionais, estaduais, municipais e possíveis pontos facultativos, com as respectivas possibilidades de compensação de dias pontes por UP/UA, conforme Calendário de trabalho.

12.3 O acréscimo de minutos indicados não configura labor em horas extras nem será computado para fins de compensação mensal de horas, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente à integralidade do período na forma legal, conforme indicado.

12.4 O empregado que tiver faltas não justificadas, ou que por qualquer outro motivo deixar de cumprir o presente ACT 2024/2026, terá redução do seu salário, naquele mês, na mesma proporção das horas não compensadas.

12.5 Os Empregados que vierem a ser admitidos após a celebração do presente ACT 2024/2026, a este poderão aderir, mediante declaração individual.

12.6 Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, e na ocasião tiver horas compensadas em haver, o empregado receberá as mesmas como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.





CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO

13.1 A instituição da compensação de horas no âmbito da IMBEL visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho de acordo com as necessidades do empregado, observadas as condições definidas neste ACT 2024/2026.

13.2 O empregado poderá solicitar a sua ausência do expediente em até 16(dezesseis) horas, consecutivas ou não, durante a vigência do presente ACT 2024/2026, a serem compensadas dentro do mesmo mês da ausência.

13.3 As solicitações serão encaminhadas com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, indicando o possível dia de ausência ao chefe imediato, a quem caberá estipular a forma de compensação dentro do mesmo mês.

13.4 A compensação poderá ocorrer no período compreendido entre 30 (trinta) minutos antes do início do primeiro expediente e 1 (uma hora) após o término do segundo expediente fixado para as Unidades da IMBEL.

13.5 Para fins de compensação, a jornada poderá ser estendida respeitando o limite legal diário de 10 (dez) horas trabalhadas e o limite mensal de 200 (duzentas) horas.

13.6 É de responsabilidade da Empresa, do chefe imediato e do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação de horas, cabendo-lhes acompanhar o número de horas e o prazo para cumprimento, de modo a garantir o regular funcionamento de cada UP/UA, evitando prejuízos ao serviço.

13.7 As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos deste ACT 2024/2026.

13.8 A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do seu saldo de horas compensadas.

13.9 Todas as compensações constantes na cláusula décima terceira, deverão ser utilizadas, da data da assinatura deste ACT 2024/2026, até 31 de março de 2025.

13.9.1 A partir de 1º de abril de 2025, todos itens da cláusula décima terceira, se renovam automaticamente, devendo ser utilizados até 31 de março de 2026.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS

14.1 A Empresa garante o acesso do empregado ao conjunto de informações de sua Ficha de Registro, assentamentos funcionais, prontuários médicos, cópia de lista de treinamentos internos realizados e de certificados de treinamentos desde que formalmente solicitado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA PARA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

15.1 A Empresa concederá Licença Remunerada de 10 (dez) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar, mediante apresentação de cópia do registro da ocorrência que comprove a causa prevista.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DIVERSIDADE

16.1 A Empresa valoriza a diversidade humana e cultural nas relações com os Empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

16.2 A Empresa não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil,





opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

17.1 A Empresa e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral e/ou sexual.

17.2 A Empresa promoverá campanhas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PLANO DE EMPREGO, CARREIRAS E SALÁRIOS

18.1 A Empresa compromete-se a manter a comissão para Revisão/Atualização do Plano de Empregos e Carreiras e Salários, respeitando as Legislações e as Diretrizes dos Órgãos competentes. A proposta será discutida e analisada em conjunto com as entidades sindicais e 02 (dois) representantes dos Empregados de cada Unidade.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

19.1 A Empresa e o Sindicato se comprometem a receber seus diretores e/ou assessores desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 03 (três) pessoas.

19.2 A Empresa se compromete a garantir uma mesa de discussão permanente durante a vigência do ACT 2024/2026 com reuniões bimestrais.

19.3 Fica assegurado aos dirigentes sindicais 08 (oitos) dias abonados, da data da assinatura deste ACT 2024/2026, para o período de 2024/2025, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 03 dias úteis.

19.4 Fica assegurado aos dirigentes sindicais 08 (oitos) dias abonados, para o período de 2025/2026, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 03 dias úteis.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORO COMPETENTE

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

Brasília, DF, de junho de 2024.

Indústria de Material Bélico do Brasil – IMBEL





INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL
"Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando do Exército"

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Lorena e Piquete e Região

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Itajubá, Paraisópolis

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Informática, Material Eletrônico, Construção e Reparo Naval, Manutenção e Conservação de Elevadores, Material Bélico, Reparação e Manutenção de Veículos, Refrigeração e Material Elétrico do Município do Rio de Janeiro

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Químicos, Farmacêuticos, de Explosivos de Materiais Plásticos, Conexos e Similares do Município de Magé

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e Material Plástico de Juiz de Fora e Região

Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal – SINDSEP-DF



Protocolo de assinaturas

Documento

Nome do envelope: 26

Autor: Ivanei Matos de Souza - ivaneimatos@imbel.gov.br

Status: Finalizado

Hash: 44-0A-41-3E-0B-80-05-5E-9A-5F-17-4B-45-69-D3-29-F5-8A-A5-30

Hash SHA256: b87a9f954acf915a5e837cacd981dcaa6b42393d15e4707491b6c09a5a4373ef

Assinaturas

Nome: Scipião da Rocha Junior - **CPF/CNPJ:** 895.535.437-15

E-mail: sjuniorjf@yahoo.com.br - **Data:** 27/06/2024 16:11:26

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 27/06/2024 16:10:24 - **Leitura completa em:** 27/06/2024 16:10:35

IP: 187.104.41.177 - **IPV6:** 2804:14c:fc80:4096:401d:b5aa:a5e5:ad1e

Geolocalização: Indisponível ou compartilhamento não autorizado pelo assinante

Nome: Jeferson Pinto Ferreira - **CPF/CNPJ:** 150.204.868-09

E-mail: jef.ferreira71@gmail.com - **Data:** 27/06/2024 16:52:40

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 27/06/2024 16:46:12 - **Leitura completa em:** 27/06/2024 16:46:23

IP: 179.108.19.50

Geolocalização: -22.605525845452348, -45.188473796363795

Nome: Oton Pereira Neves - **CPF/CNPJ:** 143.547.481-34

E-mail: geral@sindsep-df.com.br - **Data:** 27/06/2024 17:21:09

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 27/06/2024 17:16:39 - **Leitura completa em:** 27/06/2024 17:16:49

IP: 177.69.106.229

Geolocalização: -15.8089706, -47.8915393

Nome: José Carlos dos Santos - **CPF/CNPJ:** 772.329.256-20

E-mail: carlinhosindicato@hotmail.com - **Data:** 27/06/2024 19:25:56

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 27/06/2024 19:08:21 - **Leitura completa em:** 27/06/2024 19:25:30

IP: 131.196.147.147

Geolocalização: -22.4131753, -45.4681879

Nome: Melquizedeque Cordeiro Flor - **CPF/CNPJ:** 33.739.699/0001-65

E-mail: presidenciasindimetalrio@gmail.com - **Data:** 28/06/2024 14:11:57

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 27/06/2024 17:02:59 - **Leitura completa em:** 27/06/2024 17:03:16

IP: 187.72.101.237

Geolocalização: -22.8812303, -43.8368559

Nome: Robinho Souza - **CPF/CNPJ:** 022.306.397-57

E-mail: robinho2792@gmail.com - **Data:** 28/06/2024 15:57:40

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando login e senha, pessoal e intransferível

Visualizado em: 28/06/2024 15:56:57 - **Leitura completa em:** 28/06/2024 15:57:05

IP: 177.27.21.75 - **IPv6:** 2804:18:5809:f1c9:1:0:c94f:9230

Geolocalização: -22.8326633, -43.0321136

Nome: Marcio Gabriel Ribeiro - **CPF/CNPJ:** 908.131.897-72

E-mail: marcio.ribeiro@imbel.gov.br - **Data:** 28/06/2024 16:00:53

Status: Assinado eletronicamente como empregador

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 28/06/2024 16:00:12 - **Leitura completa em:** 28/06/2024 16:00:34

IP: 45.230.195.130

Geolocalização: -15.7737689, -47.9165299

Autenticidade

Para verificar a autenticidade do documento, escaneie o QR Code ou acesse o link abaixo:

<https://totvssign.totvs.app/webapptotvssign/#/verify/search?codigo=44-0A-41-3E-0B-80-05-5E-9A-5F-17-4B-45-69-D3-29-F5-8A-A5-30>

Código HASH: 44-0A-41-3E-0B-80-05-5E-9A-5F-17-4B-45-69-D3-29-F5-8A-A5-30

