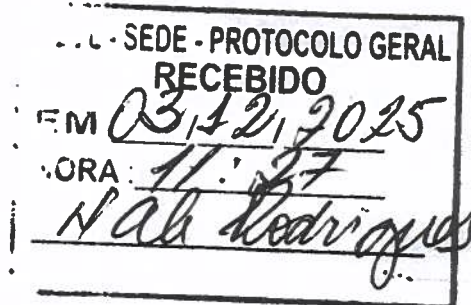


Itajubá, MG, 27 de novembro de 2025.

A IMBEL – Indústria de Material Bélico do Brasil.
Sr. Gen Bda R/1 João Denison Maia Correia
Vice - Presidente Executivo da MBEL

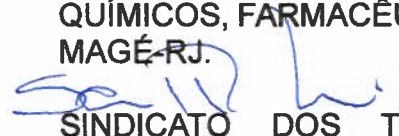


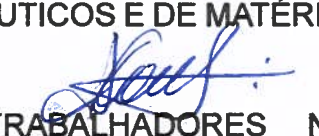
Assunto: Pauta Unificada de Acordo Coletivo 2026-2028

As entidades abaixo qualificadas, vem por este apresentar à diretoria da Indústria de Material Bélico do Brasil à pauta de reivindicações devidamente aprovada pelos trabalhadores em cada unidade da empresa, em assembleias e votação específica para o tema, unificada em documento único para tratar do assunto – renovação do acordo coletivo de trabalho para o período 2026/2028.

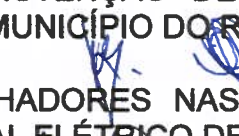
Na oportunidade requeremos aqui a garantia da data base dos trabalhadores para o mês de abril de 2026 e suas garantias em todos os termos.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS E DE MATÉRIA PLÁSTICOS DO MUNICÍPIO DE MAGÉ-RJ.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICOS E DE MATERIAL PLÁSTICO DO MUNICÍPIO DE JUÍZ DE FORA-MG.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS DE LORENA E PIQUETE/SP – BASE TERRITORIAL LORENA, PIQUETE, CACHOEIRA PAULISTA, CRUZEIRO, LAVRINHAS E QUELUZ.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, INFORMÁTICA, MATÉRIA ELETRÔNICO, CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL, MANUTENÇÃO DE VEÍCULO, REFRIGERAÇÃO E MATERIAL ELÉTRICO, DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ E REGIÃO


SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO DISTRITO FEDERAL

PAUTA UNIFICADA DE NEGOCIAÇÃO DOS SINDICATOS QUE REPRESENTAM OS TRABALHADORES da Indústria de Material Bélico do Brasil (IMBEL), ACORDO COLETIVO 2026/2028.

Aprovada em Assembleia.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, para o período de 1º de Abril de 2026 a 31 de março de 2028, que entre si fazem:

INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL (IMBEL)

E

- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS E DE MATÉRIA PLÁSTICOS DO MUNICÍPIO DE MAGÉ-RJ.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICOS E DE MATERIAL PLÁSTICO DO MUNICÍPIO DE JUÍZ DE FORA-MG.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS DE LORENA E PIQUETE/SP – BASE TERRITORIAL LORENA, PIQUETE, CACHOEIRA PAULISTA, CRUZEIRO, LAVRINHAS E QUELUZ.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, INFORMÁTICA, MATÉRIA ELETRÔNICO, CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL, MANUTENÇÃO DE VEÍCULO, REFRIGERAÇÃO E MATERIAL ELÉTRICO, DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS E REGIÃO.
- SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL

TÍTULO I

DAS QUESTÕES PRELIMINARES

ATENÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

1.1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho Bianual (ACT 2026/2028) tem prazo e vigência da data de assinatura até 31 de março de 2028 e ficando assegurado o pagamento retroativo a data base de reajuste dos salários e benefícios.

1.2 - A data base dos Empregados da IMBEL para o ano de 2026/2028 é dia Primeiro 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 em todas as unidades da empresa no Brasil.

2.2 Horas extraordinário de trabalho em dias de semana normal deverá ser paga com acréscimo mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal trabalhada e se realizada aos sábados, domingos, feriados e dias previamente compensados com um acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) sobre a hora normal de trabalho.

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, e para os efeitos do inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, os salários vigentes em 31 de março de 2026 serão reajustados a contar dessa data. O reajuste será pela soma do INPC acumulado nos últimos 12 meses (100% para o período de 2025/2026) e com a aplicação de mais 20% (vinte por cento) sobre os salários reajustados para repor as perdas relativas aos acordos anteriores.

3.2 Fica estipulado, a partir de 1º de abril de 2026, o piso salarial a ser praticado para efeito de cumprimento do presente acordo. O reajuste será calculado pela soma do INPC acumulado nos últimos 12 meses (100% para o período de 2025/2026) e com a aplicação de mais 20% (vinte por cento) sobre os salários reajustados para repor as perdas relativas aos acordos anteriores.

3.3 - Os salários vigentes em 31 de março de 2027 serão automaticamente reajustados pelo índice de 100% (cem por cento) do INPC acumulado no período de abril de 2026 a março de 2027 e com a aplicação de mais 20% (vinte por cento) sobre os salários reajustados para repor as perdas relativas aos acordos anteriores.

3.4 - fica estipulado que a partir de 01 de abril de 2027 o piso salarial previsto no item 3.2 será reajustado pelo índice de 100% (cem por cento) do INPC acumulado de abril de 2026 a março de 2027 e com a aplicação de mais 20% (vinte por cento) sobre os salários reajustados para repor as perdas relativas aos acordos anteriores.

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

CLÁUSULA QUARTA – CESTA-BÁSICA / AUXÍLIO REFEIÇÃO

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

- A. O valor mensal a partir de 1º de abril de 2026 de R\$ 1.300 (hum mil e trezentos reais), concedido somente por meio de crédito no cartão eletrônico.

B. A partir de 1º de abril de 2027 o reajuste será pela soma do INPC acumulado nos últimos 12 meses (100% para o período de 2026/2027) e com a aplicação de mais 20% (vinte por cento) sobre o valor reajustado.

4.2 A Empresa manterá o atual sistema de fornecimento de alimentação aos seus empregados, conforme já praticado em cada unidade produtiva. Excepcionalmente, caso não seja possível o fornecimento de refeição "in natura" a empresa concederá o auxílio-refeição na forma de crédito por dia trabalhado, no valor diário de R\$ 70,00 (setenta reais) vigente a partir de 1º de abril de 2026.

4.3 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 e Auxílio Refeição serão mantidos pelo período de 18 (dezoito) meses a contar da data do afastamento, excetuando-se os casos de afastamento por acidente do trabalho, doença ocupacional e licença-maternidade, em cujo período, o benefício será mantido até a alta médica e retorno do Empregado às atividades.

4.4 Os empregados que laboram em regime de turno (turnistas), cujas características das atividades laborais não permitam o deslocamento do empregado para o refeitório, receberão um auxílio-refeição, R\$ 70,00 (setenta reais), de forma não cumulativa caso seja possível o fornecimento de alimentação "in natura".

4.5 O valor que trata a subcláusula 4.4 será devido aos turnistas apenas nos dias efetivamente trabalhados no mês, não considerando faltas, folgas ou licenças.

4.6 O auxílio-refeição concedido conforme previsto nesta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, tributário e previdenciário, conforme previsto no artigo 457, § 2º, da CLT.

4.7 Os empregados em teletrabalho receberão o benefício durante este período, nos mesmos moldes do item 4.3, não extensíveis aos empregados em licença remunerada ou não remunerada, ou àqueles afastados por invalidez.

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE/ESCOLA

5.1 A Empresa concederá a título de auxílio-creche/escola a contar da data de nascimento o valor mensal de:

A - O valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para o período de 01 de abril de 2026 a 31 de março de 2027.

B - A partir de 1º de abril de 2027 e reajustado pelo índice de 100% (cem por cento) do INPC acumulado dos últimos 12 meses anteriores a data base.

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 de contratação que comprovem a prestação dos serviços.

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 trabalhadoras ou trabalhadores 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 120 (cento e vinte) meses após o término do licenciamento compulsório, 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, e sem limite de idade para filhos com deficiência.

5.7 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.

5.8 Os benefícios relativos ao auxílio-creche/escola, 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/escola será concedido ao trabalhador ou trabalhadora, sendo necessária uma declaração escrita pelo mesmo, desde que seu cônjuge/companheira (o) não receba tal benefício de outro empregador.

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO POR EMPREGADO E POR FILHO COM DEFICIÊNCIA E NEURODIVERGENTE

6.1 A Empresa reembolsará, mensalmente, conforme normatização interna, aos seus Empregados, e empregados que possuam filho (s) com deficiência e neurodivergentes, a partir de 1º de abril de 2026, o valor correspondente de:

- a. até R\$ 500 (quinhentos reais), para despesas efetivas e comprovadamente feitas com educação especializada e acompanhamento com neurologistas, pediatras, ortopedistas, cardiologistas, psicólogos, nutricionistas, psicopedagogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, outros profissionais da área da saúde e do desenvolvimento, por empregado e por empregado com filho com deficiência, a partir de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027; e
- b. até R\$ 500 (quinhentos reais), por empregado e por empregado com filho com deficiência e neurodivergência, para despesas com medicamentos, mediante apresentação da receita médica e da Nota Fiscal, a partir de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027.
- c. Aplicação de 120% (cento e vinte por cento) do INPC acumulado nos últimos 12 meses para despesas efetivas e comprovadamente feitas com educação especializada e acompanhamento com neurologistas, pediatras, ortopedistas, cardiologistas, psicólogos, nutricionistas, psicopedagogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas e outros profissionais da área da saúde e do desenvolvimento, por empregado e por empregado com filho com deficiência e neurodivergência, a partir de 1º de abril de 2027 a 31 de março de 2028.
- d. Aplicação de 120% (cento e vinte por cento) do INPC acumulado nos últimos 12 meses por empregado e por empregado por filho deficiente e neurodivergente, para despesas com medicamentos, mediante apresentação da receita médica e da Nota Fiscal, a partir de 1º de abril de 2027 a 31 de março de 2028.

6.2 Serão considerados empregados e filhos com deficiência e neurodivergência, os empregados e empregados com filhos com limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais, os que possuam doença congênita e os com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), Transtorno do Déficit de Atenção (TDA) 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 e se estenderá o devido benefício a Título de Auxílio Educacional Especial para Filhos com Deficiência independentemente da idade do filho e desde que mantida a comprovação anual da deficiência e da necessidade de cuidados especiais emitido por profissional ou equipe multifuncional de saúde.

Para fazer jus ao benefício o trabalhador deverá apresentar laudo médico, requerimento formal e comprovante de inscrição de pessoa jurídica do profissional, instituição de ensino, clínica ou serviço educacional especializado.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

7.1 A empresa concederá a partir de 1º de abril de 2026 nos casos de falecimento de empregado ou conjugue, companheira (o) e em parcela única, um auxílio-funeral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a ser pago ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária.

7.2 A empresa concederá a partir de 1º de abril de 2027 aplicação de 120% (cento e vinte por cento) do INPC acumulado nos últimos 12 meses nos casos de falecimento de empregado ou conjugue, companheira (o) e em parcela única, um auxílio-funeral sobre o valor praticado em 2026.

7.3 Na ausência de dependentes habilitados ou havendo por parte destes explícita renúncia ao recebimento do benefício, o pagamento poderá ser realizado àquele que comprovar ter incorrido nos custos funerários, desde que mediante apresentação de respectivas notas fiscais.

7.4 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 CULTURA/VALE ACADEMIA

8.1 Retornar o vale-cultura (instituído pela Lei 12.761/2012) já praticado anteriormente pela empresa, como forma de incentivar os seus trabalhadores a se qualificarem.

8.2 A empresa compromete-se a aderir ao programa de benefícios corporativos Gympass, ou equivalente, disponibilizando aos empregados acesso subsidiado a academias, estúdios de atividades físicas, esportes e serviços de bem-estar.

O benefício deverá ser oferecido a todos os empregados, de forma não discriminatória, podendo a empresa custear integralmente ou parcialmente o valor da mensalidade, a ser definido em comum acordo entre empresa e sindicato.

CLÁUSULA NONA – TRANSPORTE/VALE TRANSPORTE/ COMBUSTÍVEL

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

9.1.1 O empregado poderá optar pela utilização do vale-transporte ou auxílio combustível, sendo considerada as mesmas regras de desconto que é de 2% (dois por cento) do salário básico.

9.1.2 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO PRÉ-NATAL (KIT BEBÊ)

10.1 A empresa fornecerá a todos os seus trabalhadores que vieram a se tornar pai ou mãe no primeiro mês de nascimento da criança um valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez) reais, ou uma cesta de produtos que corresponda ao valor estipulado, a título de Kit Bebê como forma de atender as necessidades do recém-nascido.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

11.1 A empresa fornecerá a todos funcionários de carreira um valor de 10% do salário-mínimo nacional a título de AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR, no início do ano letivo. Esse benefício será concedido ao próprio empregado e também por dependente familiar até finalizar os estudos (Seja ensino, BÁSICO, MÉDIO, TÉCNICO, SUPERIOR e PÓS GRADUAÇÃO), mediante o comprovante de matrícula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO

12.1 A empresa compromete-se a ressarcir integralmente todos os empregados que, no exercício de suas funções ou em decorrência de acidente de trabalho devidamente caracterizado, incorram em despesas médicas, hospitalares, laboratoriais, terapêuticas e medicamentosas necessárias ao tratamento e recuperação do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL / BENEFÍCIOS

13.1 A Empresa, visando tornar viável o acesso dos empregados e dependentes à assistência médico-social, hoje grande parte desassistidos deste benefício, se compromete a discutir um novo modelo mais acessível de custeio dos planos de saúde junto a SEST e aos Sindicatos.

13.2 A Empresa participará no custeio de planos de saúde com 70% (setenta por cento) da mensalidade, também deverá incluir a participação no custeio com despesas de planos de saúde em modelos de coparticipação na realização de consultas, exames, procedimentos terapêuticos, atendimentos ambulatoriais e tratamentos para empregados com salários acima de R\$ 7.000.00 (sete mil) reais.

13.3 A Empresa participará no custeio de planos de saúde com 90% (noventa por cento) da mensalidade, também deverá incluir a participação no custeio com despesas de planos de saúde em modelos de coparticipação na realização de consultas, exames, procedimentos terapêuticos, atendimentos ambulatoriais e tratamentos para empregados com salários de até R\$ 7.000.00 (sete mil) reais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

14.1 A Empresa se compromete a viabilizar a implementação de Previdência Complementar.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

15.1 A IMBEL proporcionará o benefício do Seguro de Vida em Grupo dos seus empregados a todas as filiais. Parágrafo Único - Os benefícios de que se trata esta Cláusula não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito.

15.2 Os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho terão direito a cláusula 15.1.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PARTICIPAÇÃO NAS METAS E RESULTADOS

16.1 No atendimento das metas e resultados a empresa concederá, em caráter de excepcionalidade, a todos os seus empregados ativos, nos termos da legislação vigente, 01 (um) salário-base aprovado nesta ACT, a ser pago em uma única parcela, como mecanismo de estímulo caso no ano anterior seja pago o RVA (Remuneração Variável Anual) à diretoria executiva da empresa.

16.2 Os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e doença ocupacional terão direito ao valor estipulado nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO ÚNICO SALARIAL

17.1 A empresa concederá, em caráter de excepcionalidade, a todos os seus empregados ativos, nos termos da legislação vigente, ABONO SALARIAL no valor de R\$ 3.500,00, a ser pago em uma única parcela e até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril de 2026 e abril de 2027 e não gerando quaisquer incidência de INSS e FGTS.

17.2 Os empregados afastados por motivo de acidente de trabalho e doença ocupacional terão direito ao valor estipulado nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPLEMENTO DE INDENIZAÇÃO (APOSENTADORIA)

18.1 A empresa assegurará aos seus empregados que se aposentarem a seguinte indenização:

- a. para o empregado que tenha trabalhado na empresa de 05 (cinco) a 9 (nove) anos = 2,5 (dois vírgula cinco) salários-base mensal.
- b. para o empregado que tenha trabalhado na empresa de 10 (dez) a 14 (quatorze) anos = 03 (três) salários-base mensal.
- c. para empregado que tenha trabalhado na empresa mais de 15 anos (quinze) anos = 04 (quatro) salários-base mensal.

Considera-se para efeito de cálculo do tempo de serviço, a data efetiva da aposentadoria.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – GARANTIA AO EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA

9.1 Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos, ininterruptos de trabalho na empresa, fica assegurado emprego, salário e benefícios durante período que falta para aposentar-se.

9.2 o empregado deverá comunicar por escrito a empresa em 60 (sessenta) dias, quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

9.3 fica excluído deste benefício o empregado que for dispensado por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

20.1 A IMBEL pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

20.2 A IMBEL e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

20.3 Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE REGIME DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

21.1 A IMBEL manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

21.2 A IMBEL concederá o adicional de periculosidade a todas as unidades que já possuem as suas características básicas e da legislação.

21.3 Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, receberão de forma integral quando permanecerem nos locais previstos na cláusula 21.2 por período superior a um dia, sendo que o pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadias eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas, exceto para profissionais qualificados em Engenharia de Segurança do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho que receberão conforme previsto na legislação vigente.

21.4 Adicional de Operação – AO: A IMBEL implantará o valor de R\$500,00 (quinhentos reais) a ser pago mensalmente, não acumulativo, aos empregados da IMBEL que desempenhando atividades em instalações de Testes em Armamentos, Munições, Pólvoras, Explosivos, Rede de Alta Tensão e que sejam responsáveis pela operação ou acompanhamento operacional rotineira e continua dessas instalações e atividades.

21.5 O AO deixará de ser pago ao empregado quando, por qualquer motivo, ele deixar de exercer ou se afastar das atividades operacionais. O empregado somente voltará a receber o AO por ocasião de seu retorno aquelas atividades operacionais.

21.6 Não fazem jus ao AO, os empregados que embora lotados nas instalações, exerçam atividades de apoio, tais como administrativo, planejamento e controle, suprimentos, secretaria, segurança orgânica, portaria, dentre outras.

21.7 O AO será atualizado no mesmo percentual que for estabelecido para atualização das tabelas salariais.

Referência – Adicional praticado pela empresa pública federal AMAZUL.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES DO SINDICATO/CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS E ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO.

22.1 As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao Sindicato serão descontadas em Folha de Pagamento quando devidamente autorizadas por escrito pelo empregado perante a empresa, através da ficha de sindicalização que contém a sua afiliação ao Sindicato com autorização expressa para desconto em folha de pagamento, devendo os valores ser recolhidos ao Sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia útil após o desconto. O trabalhador associado ao Sindicato, poderá além da mensalidade sindical já autorizada em ficha de sindicalização própria, autorizar novos descontos em sua folha de pagamento através de ficha de autorização de desconto para utilização de convênios promocionais.

§ 1º A empresa fica obrigada a enviar até o 10º dia útil de cada mês, ao sindicato representativo, a relação nominal de contribuições e os afastamentos por qualquer motivo (INSS, demissão sem homologação no sindicato), somente de empregados sindicalizados, e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês, juntamente com recibo ou comprovante de depósito.

§ 2º Se a empresa deixar de recolher dentro do prazo estipulado por lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

§ 3º Se a empresa efetuar os depósitos, identificados através de código fornecido pelo Sindicato Profissional, ficarão isentas da apresentação de recibo ou comprovante de depósito.

§ 4º A empresa após receber aviso do sindicato com os nomes e cópias das fichas de sindicalizado, devidamente anexas, deverão descontar o valor da mensalidade do funcionário no próximo pagamento.

§ 5º O não cumprimento dos termos, relativo aos parágrafos anteriores, serão de responsabilidade da empresa, que deverá arcar com o ônus do não repasse da mensalidade, sem prejuízo do trabalhador.

§ 6º A empresa garantirá o repasse de estímulo à sindicalização ao sindicato profissional, a ser revertido em KIT de final de ano para os sócios do sindicato no valor de R\$ 40,00, para cada sócio do sindicato. A EMPRESA efetuará o recolhimento do valor em favor do SINDICATO, no dia 30.04.2026, mediante depósito em sua conta bancária.

§ 7º O sindicato deve garantir a tratativa dos dados compartilhados na homologação em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e com a cláusula de autorização para compartilhamento de dados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

22.3 Em todas as substituições com prazo igual ou superior à 1 (um) dia na atividade operacional, produtiva ou administrativa este fará jus a um adicional de substituição e sem considerar as vantagens pessoais (sumula 159 do TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

23.3 A empresa garantirá e concederá o pagamento dos valores retroativos a progressão por antiguidade (quinquênio) do período de 2022 a novembro 2025.

23.4 A empresa concederá o pagamento da Progressão por Antiguidade (quinquênio) a partir do fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho e no mês em que o empregado completar os 05 (cinco) anos de trabalho na empresa exigidos no PECs.

TÍTULO III

DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

24.1 A Empresa compromete-se a considerar, da data da assinatura deste ACT 2026/2027 as faltas dos seus Empregados devidamente justificadas, de até 08 (oito) meios expedientes por ano, desde que comunicadas com antecedência de 4 (quatro) horas ao chefe imediato e devidamente autorizado pelo Chefe de UP/UA, podendo os 08 (oito) meios expedientes serem gozados contínuos ou não, por ano até 31 de março de 2027.

24.2 A Empresa compromete-se a considerar, para o período de 2027/2028, as faltas dos seus Empregados devidamente justificadas, de até 08 (oito) meios expedientes por ano, desde que comunicadas com antecedência de 4 (quatro) horas ao chefe imediato e devidamente autorizado pelo Chefe de UP/UA, podendo os 08 (oito) meios expedientes por ano serem gozados contínuos ou não, até 31 de março de 2028.

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

24.4 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) e neurodivergentes, Transtorno de Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e Transtorno do Déficit de Atenção (TDA) ou para o tratamento de doenças crônicas sem prejuízo de seus vencimentos e mediante parecer/laudo médico.

24.5 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.

24.6 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.

24.7 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.

24.8 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, excetuando as consultas para acompanhamento que envolvam as seguintes especialidades: neurologia, pediatria, ortopedia, cardiologia, nutricional, psicologia e fisioterapia.

24.9 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.

24.10 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 VIGÉSIMA QUINTA- AUSÊNCIA JUSTIFICADA

25.1 Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, nas situações abaixo, além dos casos já previstos em lei.

a. 07 (sete) 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. 07 (sete) dias úteis, incluindo o dia do evento, se ocorrer em horário do expediente, em virtude de seu casamento ou união estável;

c. 05 (cinco) 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. 04 (quatro) dias, para internação e 04 (quatro) dias para alta médica de cada filho(a) dependente ou outro dependente legal do Empregado, esposa(o) ou companheira(o), ascendente direto (pai e mãe), desde que coincida com o dia/horário de trabalho;

f. 56 (cinquenta e seis) horas, consecutivas ou não consecutivas, durante o ano, para levar o(a) filho(a) dependente, pai ou mãe ao médico ou ao dentista.

g. 04 (quatro) meio expedientes para providenciar documentos oficiais.

h. 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado, limitado a 04 (quatro) doações por ano.

i. 01 (um) dia útil em data de conveniência da Empresa, a ser incluída no calendário de trabalho, em comemoração ao dia dos Empregados da categoria, empregados turnistas deverão gozar o dia em uma data combinada com a Empresa.

j. 01 (um) dia útil, no mês do aniversário do empregado, dia este a ser combinado entre o chefe imediato e devidamente autorizado pelo Chefe de Unidade de Produção/UA.

l. as horas que o empregado precisar para realização de exames, tratamento de fisioterapia, tratamento com psicólogo ou tratamento no Programa de Cessação de Tabagismo oferecido pelo SUS, desde que apresentado ao médico ou enfermeiro do trabalho o encaminhamento do médico e posteriormente a declaração de comparecimento emitida.

m. 36 (trinta e seis) horas, consecutivas ou não consecutivas, durante o ano para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a); e acompanhamento de pai ou mãe maiores de 60 (sessenta) anos em consultas, exames e internações.

n. 02 (dois) dias úteis, no ano ao brigadista que tiver participação efetiva em no mínimo 90% do programa anual de treinamento de brigada. A folga deverá ser usufruída nos 12 meses subsequentes da nomeação e para os que já estão nomeados a partir da vigência deste acordo, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

o. 01 (um) dia útil para o trabalhador (a) que precisar acompanhar mulher que necessitar realizar procedimentos em unidades de saúde públicas ou privadas conforme Lei 14.737/23.

p. 16 (dezesseis) horas, consecutivas ou não consecutivas, durante cada mês, quando no interesse da empresa, para o empregado participar de programa de pós graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação fornecida pelo estabelecimento de ensino.

q. serão abonadas as faltas dos empregados estudantes em dias de realização de provas em vestibular e cursos supletivos, sempre que realizadas em horários de trabalho, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação fornecida pelo estabelecimento de ensino.

r. serão abonadas as faltas dos empregados, para prestar assistência e cuidados a filho(s) menor(es) de 14 anos que, por motivo de doença devidamente comprovada, esteja(m) impossibilitado(s) de frequentar a escola ou creche e necessite(m) de acompanhamento em ambiente domiciliar ou internação. 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;

25.2 Todas as ausências justificadas constantes no item 10.1, deverão ser utilizadas da data da assinatura deste ACT 2026/2028, até 31 de março de 2027.

25.3 A partir de primeiro de abril de 2027 o item 24.1 se renova automaticamente e devendo ser utilizada até 31 de março de 2028.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

26.1 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 à margem consignável disponível.

26.2 A empresa disponibilizará através de convênio um cartão para compras em Farmácia e Gás com limite estabelecido e com desconto em folha.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – EMENDAS DE FERIADOS

27.1 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.

27.2 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.

27.3 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.

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

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

27.6 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 VIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO

28.1 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 Acordo Coletivo de Trabalho.

28.2 O empregado poderá solicitar a sua ausência do expediente em até 18 (dezoito) horas anual, consecutivas ou não, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a serem compensadas dentro do mês subsequente da ausência, desde que comunicado ao chefe imediato.

28.3 A compensação poderá ocorrer no período compreendido entre 30 (trinta) minutos antes do início do primeiro expediente e 1 (uma) hora e 45 (quarenta e cinco) minutos após o término do segundo expediente fixado para as Unidades da IMBEL.

28.4 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.

28.5 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 Unidade de Produção, evitando prejuízos ao serviço.

28.6 As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS

29.1 A empresa permitirá 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 pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA PARA A MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

30.1 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 e se compromete a auxiliar a empregada em lhe encaminhar e acompanhar o atendimento em casa de acolhimento a mulher vítima de violência doméstica para entendimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA- DIVERSIDADE

31.1 A Empresa valoriza a diversidade humana e cultural nas relações com os Empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação. A Empresa manterá uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a desdobrar seus fundamentos e princípios na alta gestão, nas unidades administrativas e operacionais, conforme processos e áreas correlatas de atuação.

31.2 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.

31.3 A Empresa elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual.

31.4 A Empresa implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados/as no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Empresa.

31.5 A Empresa realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados/as para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos sub-representados no efeito e em posições de liderança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

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

32.2 A Empresa adotará medidas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho (empregados próprios e prestadores de serviços).

32.3 A Empresa manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e/ou sexual.

32.4 A Empresa manterá um Canal de Acolhimento acessível a toda força de trabalho com objetivo de fornecer suporte psicossocial durante todo o processo e desdobramentos relacionados às situações de assédio no trabalho, possibilitando a adoção de medidas que ajudem a promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

32.5 A Empresa assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada.

32.6 A Empresa participará, junto e em comum acordo com as Entidades Sindicais, de fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo assédio sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas: a) Prevenção b) Acolhimento c) Tratamento da denúncia

32.7 Nas ações judiciais que versem sobre o assédio sexual e discriminação, os valores pagos para reparação das vítimas, por força de decisão judicial ou transação, poderão ensejar, por parte da Empresa, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível.

32.8 Nos casos de Assédios Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

32.9 Nos casos de Assédios Sexuais, a Empresa informará à pessoa formalmente indicada pelo denunciante/vítima como acompanhante, por e-mail indicado no relato ou

nas comunicações mantidas no Canal de Denúncia, as principais etapas e desdobramentos ao longo do tratamento da denúncia. Para tanto será necessário que este acompanhante assine previamente um Termo de Confidencialidade, a ser encaminhado ao denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.

32.10 A equipe de apuração de denúncia de assédios sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – COMISSÃO SOBRE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

33.1 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.

33.2 A empresa se compromete a finalizar o novo PEC's junto à comissão da Revisão/Atualização do Plano de Empregos e Carreiras e Salários até o prazo máximo de 01 (um) ano contado a partir de 1º de abril de 2026.

33.3 em caso de não cumprimento do item 33.2 a empresa pagará a título de multa o abono R\$ 1.000,00 a cada funcionário até 1º de maio de 2027.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

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

34.2 A Empresa se compromete a garantir uma mesa de negociação permanente durante a vigência do ACT com reuniões bimestrais.

34.3 Fica assegurado aos dirigentes sindicais 20 (vinte) dias abonados da data de assinatura deste ACT para o período de 2026/2027, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

34.4 Fica assegurando para dirigentes sindicais que possuam cargo na diretoria executiva 30 (trinta) dias abonados da data de assinatura deste ACT para o período de 2026/2027 acordo, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

34.5 Fica assegurado aos dirigentes sindicais 20 (vinte) dias abonados da data de assinatura deste ACT para o período de 2027/2028 acordo, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

34.6 Fica assegurando para dirigentes sindicais que possuam cargo na diretoria executiva 30 (trinta) dias abonados da data de assinatura deste ACT para o período de 2027/2028 acordo, para que possam exercer suas atividades sindicais, solicitada com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

34.7 A empresa, 4 (quatro) vezes a cada ano, e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirão que o Sindicato Profissional realize a campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o Sindicato. Os períodos serão convencionados de comum acordo entre as partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

§ único: nas unidades fabris onde houver restaurante, o trabalho de sindicalização será próximo deste e onde não houver será no local de maior circulação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO /AUXILIO EDUCAÇÃO

35.1 A empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custeá-lo identificado com a necessidade de serviço.

35.2 Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço em comum acordo com a empresa, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho, inclusive para fins de concessão dos benefícios previstos neste ACT.

35.3 O desenvolvimento profissional previsto nesta cláusula será considerado para efeitos de progressão na carreira do funcionário, dando prioridade a formação profissional/educacional.

35.4 A empresa subsidiará, conforme recursos definidos no caput, os profissionais que se qualificarem para a execução de suas atividades, através de bolsa de estudo.

35.5 A empresa deverá fazer ampla divulgação internamente aos empregados das vagas em cursos de aperfeiçoamento técnico que forem disponibilizadas criando regras para que sua seleção seja realizada de forma isonômica.

35.6 empresa criará um programa de readaptação/realocação para os funcionários que por motivo de saúde física/mental necessitem exercer outra atividade dentro da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO

36.1 A Empresa complementarará, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 90º (nonagésimo) dia de afastamento, o(s) salário(s) líquido(s) calculado(s) pela média correspondente dos 3 (três) últimos meses de trabalho anteriores ao afastamento, dos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

36.2 Não sendo conhecido o valor de benefício previsto no item 36.1, será concedido adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário líquido, calculado da forma prevista no item anterior. O empregado, logo que receber o extrato do benefício previdenciário, deverá encaminhá-lo à Gerência de Relações Trabalhistas da Empresa, para o cálculo da complementação, conforme previsto neste item. A Empresa realizará a compensação deste valor na folha de pagamento do mês de retorno do empregado ou, se for o caso, no termo de rescisão de contrato de trabalho.

36.3 No caso de empregados aposentados afastados, a Empresa efetuará o pagamento do complemento de salário ao benefício de aposentadoria já recebido pelo empregado, durante o período referido no item 36.1.

36.4 Entende-se como salário líquido, a composição do salário-base acrescido de adicionais e gratificação, efetuando-se as deduções cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – AUTORIZAÇÃO PARA COMPARTILHAMENTO DE DADOS - LGPD

37.1 A IMBEL se compromete a compartilhar os dados pessoais dos trabalhadores representados na presente ACT, limitando-se aos dados que forem estritamente necessários, como o caso da listagem atualizada de sócios da entidade sindical contendo no mínimo o nome e nº do registro do empregado, com a entidade sindical subscritora da presente ACT.

37.2 A entidade sindical subscritora da presente ACT se compromete a realizar o tratamento dos dados dos empregados, respeitando as cláusulas previstas na Lei Geral de Proteção de Dados, de acordo com os princípios da finalidade, adequação, transparência, livre acesso, segurança, prevenção e não discriminação, bem como observando os princípios e as garantias estabelecidas pela Lei nº 13.709/18.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – POLÍTICA INTERNA DE COMUNICAÇÕES TELEFÔNICAS

38.1 Criação de uma política interna de comunicações telefônicas, que permita os empregados de todas as unidades fabris utilizarem o aparelho celular de forma igualitária dentro das dependências da empresa, mas em locais adequados e pré determinados, em seus horários de café da manhã, almoço, intervalo para café e descanso e que não seja realizado desconto do tempo quando da necessidade de deslocamento dentro da Fábrica para fazer uso do aparelho celular onde estiver guardado. Preservando assim, a produtividade, a qualidade técnica do trabalho e a segurança dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA E APLICAÇÃO DE PENALIDADES

39.1 É facultado ao Sindicato, mediante solicitação, o acompanhamento de processos de dispensas e aplicação de penalidades a empregado.

39.2 A empresa efetuará a apuração de qualquer denúncia de assédio moral, assédio sexual e outros desvios de conduta envolvendo seus empregados, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

39.3 Toda sindicância e todo processo administrativo, desde que solicitado pelo sindicato, poderá possuir um representante do sindicato como testemunha.

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)

40.1 A CIPA de cada fábrica, mensalmente, remeterá cópias das atas de reuniões aos respectivos Sindicatos. A empresa informará ao sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, além dos temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral, sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas incluídas pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022

40.2 A empresa se compromete a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos e ou quaisquer atividades realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores, de acordo com as seguintes condições: § 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez, a cada 6 (seis) meses, e será concedida a 3 (três) membros titulares a cada vez e por 1 (um) dia. § 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa,

com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso e ou quaisquer atividades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

41.1 A homologação da TRCT, para todo trabalhador acima de 10 (dez) meses de contratação pela empresa, deverá ocorrer na sede do Sindicato, em até 10 (dez) dias úteis.

41.2 Observadas as normas do art. 477 da CLT, e na ausência do empregado, o comparecimento da Empresa no dia e horário agendado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser atestado pelo sindicato signatário deste Acordo, desde que a Empresa apresente comprovante da comunicação ao empregado sobre a data do referido ato.

§ 1º O prazo para pagamento é até 10 (dez) dias corridos, independentemente da modalidade, inclusive para as rescisões complementares.

§ 2º O sindicato deve garantir a tratativa dos dados compartilhados na homologação em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e com a cláusula de autorização para compartilhamento de dados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL TAXA DE CUSTEIO SINDICAL

42.1 Em respeito a decisão dos trabalhadores, tomado em suas instâncias de deliberação, assim como garantir a legitimidade da autonomia e da liberdade do conjunto dos trabalhadores reunidos em assembleia realizada no dia ____/____/2026 pelo Sindicato signatário deste compromisso, fica convencionado que será descontado dos trabalhadores uma contribuição negocial ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador em consonância com o Temo de Ajuste de Conduta 11/2007, na forma dos parágrafos seguintes:

42.2 Em razão do negociado neste Acordo Coletivo de Trabalho e aprovado em assembleia pelos trabalhadores, foi estabelecida a contribuição negocial devida ao SINDICATO, no valor total de R\$ 20,00 (vinte reais), a ser descontado em abril de 2026, e o valor de R\$ 2,00 por mês a partir de maio de 2026 até março de 2027, e o valor total de R\$ 20,00 (vinte reais), a ser descontado em abril de 2027, e o valor de R\$ 2,00 por mês a partir de maio de 2027 até março de 2028 a ser repassada pela EMPRESA ao SINDICATO, até 10 dias após o desconto.

42.3 O trabalhador poderá apresentar à entidade sindical, pessoalmente, por escrito a próprio punho, em papel A4, e com documento de identificação com foto, nome da empresa e com assinatura legível, sua expressa oposição ao desconto, no dia 23/04/2026, no horário de 09:00hs às 11:30hs e das 13:00hs às 17:30hs e até 20 dias após o desconto, ocasião em que o valor será restituído.

42.4 A EMPRESA fornecerá ao SINDICATO listagem contendo os nomes completos dos empregados que tiveram incidência do respectivo desconto.

42.5 A EMPRESA se compromete a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

42.6 A EMPRESA efetuará o recolhimento do valor arrecadado em favor do SINDICATO, no prazo de 05 (cinco) dias após a data do efetivo desconto em folha de pagamento, mediante depósito em sua conta a ser indicada.

42.7 Fica convencionado que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente ao sindicato profissional signatário, únicos beneficiários da pertinente taxa, que desde já assumem toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, desconto e cobrança, isentando esta empresa de quaisquer ônus.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

43.1 Implementar o teletrabalho para as empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade (Lei 14.457/2022; Art. 7º) e empregados com deficiência (Lei 14.442/2022 Art. 75-F).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

44.1 Fica vedada a contratação de força de trabalho por tempo determinado, para suprir atividade produtiva normal da empresa, mesmo na existência de variações sazonais de demanda.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TERCEIRIZAÇÃO

45.1 É vedada a terceirização da produção de bens ou a realização de serviços prestados pela força de trabalho direta da empresa, sendo que as relações contratuais atualmente existentes deverão ser extintas, com a contratação direta de trabalhadores, mantendo-se os postos de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores terceirizados todos os direitos da presente convenção, até o término da atividade terceirizada. Na hipótese de terceirização de outros serviços, a empresa interposta deverá obrigar-se a observar todas as cláusulas da presente convenção para seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – COMISSÃO SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

46.1 A Empresa se compromete em criar, em até 2 (dois) meses após a assinatura deste ACT, em conjunto com os Sindicatos representantes da categoria uma Comissão de elaboração de um novo modelo de Avaliação de Desempenho, tendo o objetivo principal, estabelecer procedimentos para uma avaliação de desempenho mais justa. Este novo modelo de avaliação, visa possibilitar que no mínimo 50% da nota do empregado seja dependente de itens objetivos, como exemplo, assiduidade e sanções disciplinares que dependem apenas do próprio empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MOTORISTAS

47.1 A Empresa garante que seus motoristas profissionais ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, aos padrões normativos de Relações no Trabalho. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando forem constatadas condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

48.1 O empregado poderá optar em receber a remuneração do período de férias normalmente após o término do mês, recebendo adiantado apenas o 1/3 do salário de férias conforme previsto na legislação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – EMPREGADO ESTUDANTE

49.1 Fica assegurado e garantido a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante desde que matriculado em estabelecimento de ensino reconhecido ou cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, pós graduação ou curso profissionalizante e notificada a empresa por escrito dentro de 30 dias do início de vigência do presente ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – FÉRIAS EM PERÍODO ESCOLAR

50.1 Nos casos em que a Unidade Produtiva (UP) não adote férias coletivas, a empresa se compromete a levantar o número de empregados, mães ou pais, que precisam acompanhar seus filhos durante as férias escolares e priorizar que gozem suas férias individuais nesse mesmo período.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE

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

27.11.2025

P. deferimento.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS E DE MATÉRIA PLÁSTICOS DO MUNICÍPIO DE MAGÉ-RJ.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICOS E DE MATERIAL PLÁSTICO DO MUNICÍPIO DE JUÍZ DE FORA-MG.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS, FARMACÊUTICOS DE LORENA E PIQUETE/SP – BASE TERRITORIAL LORENA, PIQUETE, CACHOEIRA PAULISTA, CRUZEIRO, LAVRINHAS E QUELUZ.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, INFORMÁTICA, MATÉRIA ELETRÔNICO, CONSTRUÇÃO E
REPARAÇÃO NAVAL, MANUTENÇÃO DE VEÍCULO, REFRIGERAÇÃO E
MATERIAL ELÉTRICO, DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.







SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ E REGIÃO



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO DISTRITO FEDERAL