



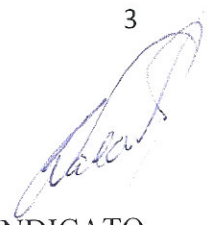
INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL

Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do

Comando do Exército

INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO
DA IMBEL

2015/2016



A INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA E PIQUETE-SP. BASE TERRITORIAL LORENA, PIQUETE, CACHOEIRA PAULISTA, CRUZEIRO, LAVRINHAS E QUELUZ ENTIDADE SINDICAL, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAJUBÁ, PARAISÓPOLIS E REGIÃO, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, INFORMÁTICA, MATERIAL ELETRÔNICO, CONSTRUÇÃO, E REPARO NAVAL, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES, MATERIAL BÉLICO, SIDERÚRGICAS, 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 E 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 o SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL/DF, considerando os Dissídios Coletivos de Greve nº TST-DCG-000 9451-05.2015.5.00.0000 e 9301-24.2015.5.00.0000, que tem como Suscitantes e Suscitados a IMBEL, e os Sindicatos Representantes das diversas categorias de empregados da IMBEL, conforme o Acórdão exarado no dia 21 de setembro de 2015 pelo TST cumprirão o presente **INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO**, para reger as relações de trabalho, nos termos das cláusulas estabelecidas na sentença normativa:

TÍTULO I

DAS QUESTÕES PRELIMINARES

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

1.1 - O presente Instrumento Normativo de Trabalho tem o seu prazo de vigência de 01 (um) ano, com início em 01/04/2015.



SUMÁRIO

TÍTULO I-DAS QUESTÕES PRELIMINARES

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

TÍTULO II-DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

CLÁUSULA TERCEIRA - ABONO SALARIAL COLETIVO - ÚNICO

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA

CLÁUSULA SETIMA - AUXÍLIO-CRECHE

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS

TÍTULO III-DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – GESTANTES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – FÉRIAS

TÍTULO IV-DAS QUESTÕES LIGADAS À SAÚDE E AO BEM-ESTAR DOS EMPREGADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL - INSS

TÍTULO V- OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS DISSÍDIOS COLETIVOS DE GREVE Nº

TST-DCG-9301-24.2015.5.00.0000 E TST E DCG 9451-05.2015.5.00.0000.

TÍTULO II
DAS QUESTÕES ECONÔMICAS



CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

2.1 - Por decisão do TST, os salários vigentes em 31 de março de 2015 serão reajustados pelo índice de 8,4% (oito vírgula quatro por cento), a partir de 01 de abril de 2015.

CLAÚSULA TERCEIRA - ABONO SALARIAL COLETIVO - ÚNICO

3.1 - A Empresa, excepcionalmente, concederá a todos os empregados ativos em abril de 2015 e aos demais casos amparados por este Instrumento Normativo de Trabalho, um Abono Salarial Coletivo, Único e Extraordinário, no valor de R\$ 1.084,00 (hum mil e oitenta e quatro reais), a ser pago em parcela única. O pagamento da parcela única será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho de 2015, 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. O referido valor já está incrementado com o mesmo percentual de reajuste dos salários (8,4%) estabelecido na cláusula 2ª deste Instrumento Normativo de Trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

4.1 - 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 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 Empregos em Comissão - PEC.

4.2 - Fica estipulado, a partir de 01 de abril de 2015, o piso salarial de R\$1.069,47 (hum mil e sessenta e nove reais e quarenta e sete centavos) para efeito de cumprimento do presente Instrumento Normativo de Trabalho que poderá ser reajustado nas mesmas datas e pelo percentual que a Lei e conforme parâmetros a serem definidos pelos órgãos controladores para reajustamento dos salários da categoria profissional acordante. O referido valor já está incrementado com o mesmo percentual de reajuste dos salários (8,4%) estabelecido na cláusula 2ª deste Instrumento Normativo de Trabalho.

4.3 - O piso salarial fixado no item 4.2, 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.

4.4 – 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.

4.5 - 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.

4.6 - 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 QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

5.1 - O adicional noturno previsto no art. 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.

CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA

6.1 - A Empresa concederá Cesta Básica no valor de R\$ 454,67 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e sete centavos) por mês, somente através de crédito no cartão eletrônico concedido ao empregado, até a próxima data base de negociação coletiva. O referido valor já está incrementado com o mesmo percentual de reajuste dos salários (8,4%) estabelecido na cláusula 2ª deste Instrumento Normativo de Trabalho.

6.2 – 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\$ 454,67 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e sete centavos), observando-se os demais critérios de concessão previstos neste Instrumento Normativo de Trabalho.

6.3 - 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

7.1 - 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.

7.2 - 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.

7.3 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\$ 271,47 (duzentos e setenta e um reais e quarenta e sete 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 (8,4%) estabelecido na cláusula 2ª deste Instrumento Normativo de Trabalho.

7.4 - 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).

7.5 - 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.

7.6 - 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.

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

7.8 - 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.

7.9 - 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 OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

8.1 - Fica estabelecido o divisor de 210 (duzentos e dez) horas mensais.

8.1.1. A jornada de trabalho semanal será de 42 (quarenta e duas) horas, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas, observando-se por oportuno, o disposto abaixo.

8.2 - 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 8.1.

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

8.4 - Quando não houver necessidade de o 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.

8.5 - 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 descontadas sem prejuízo do que esta previstonas clausulas 6ª item 6.3.

8.6 - 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 Entidades Sindicais, juntamente com a Empresa.

CLÁUSULA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS

9.1 - 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(a) empregado(a);
- 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.
- l) Até 3 saídas de ½ (meio) expediente, ao ano, para providenciar 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.

9.2 - 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 e comprovados até o 1º dia útil consecutivo contado da ausência.

TÍTULO III **DAS QUESTÕES SOCIAIS**

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

10.1 - 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.

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

10.3 – 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 DÉCIMA PRIMEIRA - GESTANTES

11.1 - 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 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.

11.2 - 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 DÉCIMA SEGUNDA - FÉRIAS

12.1 - 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.

12.2 - 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.

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

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

12.5 - 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.

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

TÍTULO IV
DAS QUESTÕES LIGADAS À SAÚDE E AO BEM ESTAR DOS
EMPREGADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

13.1 - 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.

13.2 - 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.

13.3 - 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. A Empresa se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

14.1 - 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.

14.2 - 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.

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

14.4 – 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.

CLAÚSULA DÉCIMA QUINTA - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL - INSS

15.1 - A Empresa complementarará, durante a vigência do presente Instrumento, 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.

15.2 - 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.

15.3 - 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.

15.4 - 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.

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

15.6 - As complementações previstas nos itens 15.1, 15.2, 15.3 e 15.5 deverão ser pagas com o pagamento mensal dos demais empregados.

15.7 - 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 90 (noventa) dias.

15.8 – Não se aplica o previsto nessa cláusula para os casos de empregados aposentados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS DISSÍDIOS COLETIVOS DE GREVE Nº TST-DCG-9301-24.2015.5.00.0000 E TST E DCG 9451-05.2015.5.00.0000.

16.1 - A empresa se compromete a e implementar para todos os funcionários o Vale-Cultura.

16.1 - A empresa se compromete a e implementar para todos os funcionários o Vale-Cultura.

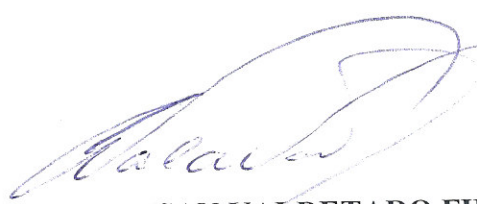
16.2 - Em face do movimento paredista tratados nos DCG 9451-05.2015.00.0000 e DCG 9301-24.2015.5.00.0000 a compensação dos dias parados será realizada conforme apuração e convocação da IMBEL.

16.3 – O salário e consectários dos empregados grevistas estão garantidos por 90 dias a contar da data de 24/09/2015.

Este documento foi organizado de modo a facilitar as consultas, e reproduz fielmente o teor do Acordão exarado no TST na data de 24 de setembro de 2015 como desfecho aos os Dissídios Coletivos de Greve nº TST-DCG-000 9451-05.2015.5.00.0000 e 9301-24.2015.5.00.0000.

Brasília - DF, 24 de setembro de 2015.

(Data da Publicação do Acordão)



Gen Bda R/1 AMÉRICO PAYSAN VALDETARO FILHO
Vice-Presidente Executivo