



INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL

Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do

Comando do Exército

INSTRUMENTO NORMATIVO DE TRABALHO DA IMBEL

2016/2017

SUMÁRIO

TÍTULO I-DAS QUESTÕES PRELIMINARES

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

TÍTULO II-DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS

CLÁUSULA QUARTA - CESTA BÁSICA

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE

CLÁUSULA SEXTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

TÍTULO III-DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

CLÁUSULA OITAVA - GESTANTES

CLÁUSULA NONA - FÉRIAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL - INSS

TÍTULO V- OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO DISSÍDIO COLETIVO Nº TST-DC-1502-36.2016.5.00.0000

12.1 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

12.2 ATRASO DE PAGAMENTO

12.3 DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

12.4 MULTA

12.5 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

12.6 AUXÍLIO FUNERAL

12.7 EMPREGADOS ESTUDANTES

12.8 EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

12.9 UNIFORMES

12.10 DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

12.11 ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

12.12 CARTA DE SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

12.13 QUADRO DE AVISOS

12.14 CIPA

12.15 PLANO DE SAÚDE



A INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL; o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE LORENA E PIQUETE-SP; 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, DE MAGÉ; o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS E MATERIAL PLÁSTICO DE JUIZ DE FORA; a CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E REGIÃO; e o SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL, considerando o Dissídio Coletivo nº Nº TST-DC-1502-36.2016.5.00.0000, que tem como Suscitantes os Sindicatos Representantes das diversas categorias de Empregados da IMBEL e como Suscitada a IMBEL, conforme o Acórdão exarado no dia 5 de junho de 2017 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

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

TÍTULO II DAS QUESTÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS

3.1- Salários 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.



3.2- Salário de Substituição: em toda substituição que não tenha caráter meramente eventual e que não seja definitiva, com prazo igual ou superior a 15 (quinze) 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.

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

3.4- O trabalhador substituto só poderá exercer a função do substituído mediante designação escrita do Chefe de Fábrica da Unidade e desde que preencha os requisitos técnicos e legais necessários para o desempenho integral da função e, ainda, com assinatura do Empregado.

CLÁUSULA QUARTA - CESTA BÁSICA

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

4.2 – 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 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais), observando-se os demais critérios de concessão previstos neste Instrumento Normativo de Trabalho.

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 será mantido pelo período de 12 (doze) meses, excetuando-se os casos de afastamento por acidente do trabalho, em cujo período, o benefício será mantido até a alta médica e retorno do Empregado às atividades.

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

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE

5.1 - 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.

5.2 - 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.

5.3 - O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas feitas e comprovadas no período de amamentação, com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a), até o limite máximo mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais), e quando a guarda for



confiada à entidade credenciada ou à pessoa física, mediante a apresentação de documentos legais de contratação que comprovem a prestação dos serviços mencionados nesta cláusula, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na Empresa.

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

5.5 - 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.

5.6 - 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.

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

5.8 - 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.

5.9 - 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 SEXTA - FALTAS E HORAS ABONADAS

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

- a) 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou irmã;
- b) 03 (três) dias úteis, não incluindo o dia do evento, em virtude de casamento;
- c) 01 (um) dia útil, para alistamento militar;
- d) 01 (um) dia útil, para realizar exames médicos exigidos pelo Exército;
- e) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho (a);
- f) 01 (um) dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;
- g) 02 (dois) dias, já incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- h) 01 (um) dia para o Empregado dar entrada no seu processo de aposentadoria junto ao INSS;
- i) 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de cada filho ou dependente legal do Empregado, esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o dia/horário de trabalho;
- j) 40 (quarenta) horas, não consecutivas, durante o ano, para levar o filho (a) dependente ao médico. Para serem abonadas as horas, a (o) funcionária (o) deverá comprovar que o tempo

gasto foi utilizado exclusivamente para o atendimento médico e no percurso: residência X médico X residência X IMBEL. As horas excedentes serão compensadas em qualquer dia a critério da Empresa ; e

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

6.2- A Empresa compromete-se a considerar, durante a vigência desse Instrumento Normativo de Trabalho, justificadas até 3 (três) faltas ou atrasos de seus Empregados, desde que os motivos sejam comunicados, justificados ou comprovados até o 1º dia útil consecutivo contado da ausência.

TÍTULO III DAS QUESTÕES SOCIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

7.1 - 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.

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

7.3 - 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 OITAVA - GESTANTES

8.1 - 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.

8.2 - 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 NONA - FÉRIAS

9.1 - 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.



9.2 - 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.

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

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

9.5 - 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.

TÍTULO IV

DAS QUESTÕES LIGADAS À SAÚDE E AO BEM ESTAR DOS EMPREGADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

10.1 - 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.

10.2 - 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.

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

10.4 - 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 realizada a entrega por terceiros.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL- INSS

11.1 - A Empresa complementarará durante a vigência do presente Instrumento Normativo de Trabalho 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.

11.2 - 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.



11.3 - As complementações previstas nos itens 1 e 2 deverão ser pagas com o pagamento mensal dos demais Empregados.

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

11.5 - Não se aplica o previsto nessa cláusula para os casos de Empregados aposentados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO DISSÍDIO COLETIVO Nº TST-DC-1502-36.2016.5.00.0000

12.1 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

12.2 - ATRASO DE PAGAMENTO

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

12.3 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

12.4 - MULTA

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

12.5 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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



b. A Empresa encaminhará à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

12.6 - AUXÍLIO FUNERAL

Quando o Empregado falecer, a serviço da Empresa, fora da cidade onde reside, a Empresa trasladará o corpo.

12.7 - EMPREGADOS ESTUDANTES

a. Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do Empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

b. Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao Empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

12.8 - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

12.9 - UNIFORMES

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

12.10 - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

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

12.11 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A Empresa fica obrigada a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo Empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

12.12 - CARTA DE SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA

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



12.13 - QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na Empresa, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos Empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivos.

12.14 - CIPA

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

b. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10º, inciso II, alínea "a" do ADCT da Constituição da República de 1988.

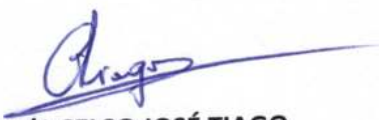
12.15 - PLANO DE SAÚDE

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

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

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

Este documento foi organizado de modo a facilitar as consultas e reproduz fielmente o teor do Acordão exarado, no TST, na data de 05 de junho de 2017 e publicado na data de 04 de julho de 2017, como desfecho ao Dissídio Coletivo nº TST-DC-1502-36.2016.5.00.0000.


Gen Div R/1 CELSO JOSÉ TIAGO
Diretor-Presidente