

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2024/2026 SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS E TAM LINHAS AÉREAS S.A.

Que entre si celebram, de um lado,

**SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS**, com sede no Setor Bancário Sul, Edifício Seguradoras, 12º Andar, salas 1211 e 1212, lote 29 - CEP 70093-900 – Brasília – DF, CNPJ nº 33.814.401/0001-34, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luiz da Rocha Cardoso Rodrigues, CPF nº 128.747.952- 91

E de outro lado,

**TAM LINHAS AÉREAS S/A (“EMPRESA”)**, estabelecida à Rua Ática, 673, Vila Alexandria -São Paulo/SP, inscrita no CNPJ sob o no. 02.012.862/0001-60,, neste ato representado por seu Consultor Sênior de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. Lucas Zanholo, CPF nº 346.787.268-96.

Que reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

### 01. ABRANGÊNCIA

As condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT” ou “ACORDO”) abrangem todos os empregados da empresa que são representados pela entidade sindical acima especificada.

### I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

#### 02. DOS SALÁRIOS

- a) Os salários dos aeroviários, vigentes em 30 de novembro de 2024, serão reajustados, a partir de 01 de dezembro de 2024, em 5,34 % (INPC acumulado dez/23 a nov/24 + 0,5%).
- b) Os salários dos aeroviários, vigentes em 30 de novembro de 2025, serão reajustados, a partir de 01 de dezembro de 2025, no percentual equivalente ao INPC acumulado entre dez/24 e nov/25 + 0,5%.

#### 03. PISO SALARIAL

Os pisos salariais serão reajustados, a partir de 01 de dezembro de 2024, e terão os seguintes valores:

- AUXILIAR TÉCNICO DE AERONAVES 180h: **R\$ 1.793,86**
- AUXILIAR TÉCNICO DE AERONAVES 210h: **R\$ 2.040,45**
- AUXILIAR DE OPERAÇÕES DE CARGAS 210h: **R\$ 1.632,29**
- MECÂNICO MANUTENÇÃO DE AERONAVES 180h: **R\$ 2.638,57**
- MECÂNICO MANUTENÇÃO DE AERONAVES 210h: **R\$ 3.250,38**
- AGENTE DE AEROPORTO 180h: **R\$ 1.632,29**

- AGENTE DE AEROPORTO 210h: **R\$ 1.904,35**
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS 180h: **R\$ 1.632,29**
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS 210h: **R\$ 1.904,35**
- OPERADOR DE EQUIPAMENTO 180h: **R\$ 1.915,17**
- OPERADOR DE EQUIPAMENTO 210h: **R\$ 2.234,37**

**3.1.** Os pisos salariais acima estabelecidos serão corrigidos nas mesmas épocas e proporções em que foram corrigidos os salários.

**3.2.** Os pisos salariais acima estabelecidos serão reajustados a partir de 01 de dezembro de 2025 no percentual equivalente ao INPC acumulado entre dez/24 e nov/25 + 3%.

#### **04. ANUÊNIO**

O aeroaviário admitido até 31 de dezembro de 2000, quando completar 03 (três) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, fará jus ao benefício anuênio de 1% (Um por cento), calculado sobre o respectivo salário, limitado a 20% (vinte por cento), ressalvadas as condições mais favoráveis.

**4.1.** Esse benefício não integrará o salário do aeroaviário para nenhum efeito trabalhista e será indicado separadamente do salário no documento individual de pagamento.

**4.2.** Esta cláusula não será aplicável aos aeroaviários admitidos a partir de 01 de janeiro de 2001.

#### **05. VALE REFEIÇÃO**

A EMPRESA fornecerá, a partir de 01 de dezembro de 2024, vale refeição, que não tem natureza salarial, no valor de **R\$ 19,55 (dezenove reais e cinquenta e cinco centavos)**, para os aeroaviários com jornada mensal de trabalho de 120 horas, de **R\$ 29,30 (vinte e nove reais e trinta centavos)** para os aeroaviários com jornada mensal de trabalho de 180 horas, e de **R\$ 39,94 (trinta e nove reais e noventa e quatro centavos)**, para os aeroaviários com jornada mensal de trabalho de 210 horas, exceto quando a empresa fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

**5.1.** Para os aeroaviários em regime de escala, serão fornecidos 26 dias de Vale Refeição.

**5.2.** Para os aeroaviários em regime comercial (segunda a sexta), serão fornecidos 21 dias de Vale Refeição.

**5.3.** O aeroaviário, a seu exclusivo critério, poderá requerer à EMPRESA que o valor mensal do vale alimentação definido no caput da cláusula 10 seja integralmente depositado no cartão do vale refeição, desde que a solicitação seja feita com 10 (dez) dias de antecedência.

**5.4.** Não haverá nenhum desconto em folha de pagamento referente ao VR para o empregado.

**5.5.** Os valores estabelecidos no caput desta cláusula serão reajustados a partir de 01 de dezembro de 2025 no percentual equivalente ao INPC acumulado entre dez/24 e nov/25 + 3%.

## **06. DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA pagará, a partir de 01 de dezembro de 2024, o valor **R\$ 77,63 (setenta e sete reais e setenta e tres centavos)** por refeição (almoço ou jantar) aos seus empregados, e 25% (vinte e cinco por cento) desse valor, a título de café da manhã, quando não incluído na conta do hotel, no caso de prestação de serviços fora da base do aeroaviário, no território nacional, exceto quando a EMPRESA fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros. Despesas de hospedagem e transporte serão por conta da EMPRESA.

**Parágrafo único:** O valor estabelecido no caput desta cláusula será reajustado a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025.

## **07. DIÁRIAS INTERNACIONAIS**

A EMPRESA concederá diárias de alimentação quando designarem empregados aeroaviários para prestar serviço no exterior.

**7.1.** As diárias serão pagas em dólares americanos ou em moeda local do país da prestação de serviços. Os valores das diárias internacionais respeitarão os seguintes pisos:

- A. América do Sul: **30 USD;**
- B. Chile e México: **40 USD;**
- C. Estados Unidos: **60 USD;**
- D. Europa: **62 USD.**

**7.2.** A diária de alimentação relativa ao café da manhã será igual a 25% do valor estabelecido para as refeições principais, não sendo devido seu pagamento quando o café da manhã for disponibilizado no hotel ou quando o empregado dispensar a hospedagem.

**7.3.** As partes convencionam que as diárias internacionais não serão reajustadas.

## **08. SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL**

A EMPRESA pagará a partir de 01 de dezembro de 2024, um seguro de vida em benefício de seus empregados aeroaviários, cônjuge e filhos, sem ônus para os mesmos, cobrindo morte e invalidez permanente, total ou parcial, no valor **R\$ 47.690,94 (quarenta e sete mil, seiscentos e noventa reais e noventa e quatro centavos)**.

**08.1.** Por meio do referido seguro, a EMPRESA custeará o funeral do aeroaviário, cônjuge e filho, até o limite de **R\$ 8.091,61 (oito mil e noventa e um reais e sessenta e um centavos)** desde que haja solicitação dos responsáveis legais, ocorrendo posteriormente o ressarcimento daquela despesa.

**08.2.** Os valores estabelecidos no caput e item 08.1. desta cláusula serão reajustados a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025.

## 09. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Por descumprimento de qualquer cláusula deste ACT, em prejuízo de algum aeroviário determinado, a EMPRESA pagará, a partir de 01 de dezembro de 2024, multa no valor de **R\$ 155,85 (cento e cinquenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos)**, em favor do aeroviário prejudicado.

**Parágrafo único:** O valor estabelecido no caput desta cláusula será reajustado a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025.

## 10. VALE ALIMENTAÇÃO MENSAL

Será fornecido vale alimentação mensal aos aeroviários, que não tem natureza salarial, a partir de 01 de dezembro de 2024, sem ônus para os mesmos, até o último dia útil do mês anterior, de acordo com a faixa salarial, conforme tabela abaixo:

<b><i>Faixa salarial</i></b>	<b><i>Vale alimentação mensal</i></b>
Salários até R\$ 3.289,63	R\$ 713,39
de R\$ 3.289,64 a R\$ 4.876,42	R\$ 759,70
de R\$ 4.876,43 a R\$ 6.680,98	R\$ 806,03
de R\$ 6.680,99 a R\$ 9.908,17	R\$ 574,47
de R\$ 9.908,18 a R\$ 19.305,88	R\$ 619,87
de R\$ 19.305,89 e acima	Valores individuais praticados em novembro/24 reajustados em 7,84%

**10.1.** Será garantido ao aeroviário afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a concessão desse benefício.

**10.2.** Será garantido à aeroviária em licença maternidade a concessão desse benefício.

**10.3.** Será garantido ao aeroviário em férias a concessão desse benefício.

**10.4.** O aeroviário, a seu exclusivo critério, poderá requerer à EMPRESA que o valor líquido mensal do vale refeição, definido no caput da cláusula 5 seja integralmente depositado no cartão do vale alimentação, desde que a solicitação seja feita com 10 (dez) dias de antecedência do crédito.

**10.5.** Os valores estabelecidos no caput desta cláusula serão reajustados a partir de 01 de dezembro de 2025 no percentual equivalente ao INPC acumulado entre dez/24 e nov/25 + 3%.

## II - CLÁUSULAS SOCIAIS

### 11. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

**11.1.** As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) e sobre o valor da hora corrigida com esse percentual será aplicado o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 100%(cem por cento); aos domingos e feriados as horas extras serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) e sobre o valor da hora corrigida com esse adicional será aplicado o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 150% (cento e cinquenta por cento);

**11.2.** As horas extraordinárias serão calculadas com base no valor do salário da folha de pagamento em que estiverem inseridas;

**11.3.** O dia da compensação será fixado de comum acordo;

**11.4.** Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, o empregador fornecerá auxílio alimentação ao aeroviário, a partir de 01 de dezembro de 2024, no valor correspondente a **R\$ 18,69 (dezoito reais e sessenta e nove centavos)** exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

**11.5.** O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (duas) horas, poderá ser determinado pela EMPRESA desde que compense equitativamente o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

**11.6.** Na forma do artigo 59 da CLT fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horário, face ao acordado coletivamente.

**11.7.** É permitida a prorrogação de jornada em atividade e/ou ambiente insalubre independentemente de licença prévia de autoridade competente.

**11.8.** O valor estabelecido no item 11.4 desta cláusula será reajustado a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025.

### 12. REGRAS PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Ficam instituídas as regras para a compensação das horas extraordinárias durante a vigência do presente ACT:

**12.1.** As horas extras, inclusive domingos e feriados trabalhados, realizados a partir de 01/12/2024, serão compensados da seguinte forma:

a) Período 01/12/2024 a 30/11/2025: Horas creditadas/debitadas neste período podem ser compensadas até 30/11/2025.

b) Período 01/12/2025 a 30/11/2026: Horas creditadas/debitadas neste período podem ser compensadas até 30/11/2026.

**12.2.** Para fins de inclusão no banco de horas de cada aeroviário, considerar-se-á o período que exceder a 10 (dez) minutos da jornada normal de trabalho, de modo que todo excedente a 10 (dez) minutos será adicionado ao banco de horas.

**12.3.** Os atrasos, saídas antecipadas e ausências injustificadas poderão acarretar débito das horas no banco de horas do aeroviário, ainda que não tenha horas a serem compensadas.

**12.4.** As horas a serem creditadas ou debitadas no banco de horas deverão ser previamente autorizadas pela EMPRESA, sendo que cada hora trabalhada será equivalente a uma hora a ser compensada (1x1).

**12.5.** As horas realizadas e não compensadas até o último do período determinado serão apuradas com os devidos adicionais previstos neste ACT e quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (Período “a”: apuração na competência dezembro/2025 com pagamento até o dia 05/01/2026 / Período “b”: apuração na competência dezembro/2026 com pagamento até o dia 05/01/2027).

**12.6.** A cada quadrimestre será apurado o saldo. Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 31/03/2025, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência de abril /2025 com pagamento até 05/05/2025).

**12.7.** Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 31/07/2025, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência agosto /2025 com pagamento até 05/09/2025).

**12.8.** Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 30/11/2025, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência dezembro/2025 com pagamento até 05/01/2026).

**12.9.** Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 31/03/2026, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência de abril /2026 com pagamento até 05/05/2026).

**12.10.** Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 31/07/2026, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência agosto/2026 com pagamento até 05/09/2026).

**12.11.** Se constatado saldo superior a 50 (cinquenta) horas em 30/11/2026, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência dezembro/2026 com pagamento até 05/01/2027).

**12.12.** Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor e devedor do banco de horas serão quitados no próprio termo de rescisão, com os adicionais previstos.

**12.13.** Com relação ao dia destinado à compensação, a EMPRESA assegurará ao aeroviário o

pagamento do vale refeição, conforme regras previstas na cláusula 05 deste Acordo.

**12.14.** O banco de horas eventualmente ajustado anteriormente passa a ser regido pelas cláusulas do presente ACORDO.

**12.15.** As horas extras realizadas pelos mecânicos em viagem de trabalho para atendimento de contingências AOG, não serão objeto de compensação, devendo ser apuradas no mês subsequente e pagas na folha de pagamento do mês seguinte (Ex: horas extras realizadas em dezembro, apuradas no mês de janeiro e pagas na folha de fevereiro).

### **13. COMPENSAÇÃO DE DOMINGOS E FERIADOS EM REGIME DE ESCALA**

O aeroviário que trabalhe em regime de escala e que tenha sua folga coincidente com dias feriados terá direito a mais uma folga na semana seguinte.

**13.1.** A empresa pagará de forma simples os domingos e feriados trabalhados e não compensados no mesmo mês da seguinte forma: Quantidade dos domingos e feriados trabalhados no mês (DFT) menos quantidade de domingos e feriados compensados no mês (DFC) Fórmula:  $DFT - DFC =$  quantidade de domingos e feriados simples.

**13.2.** Os domingos e feriados trabalhados e não compensados no mesmo mês serão quitados na folha de pagamento do mês subsequente diante do período de apuração do ponto (Ex: domingo/feriado realizado e não compensado em janeiro/25 é apurado na competência de fevereiro/2025 e pago até o quinto dia útil de março/2025).

**13.3.** O disposto nesta cláusula prevalecerá sobre condições estipuladas em lei, convenção coletiva de trabalho ou qualquer outra norma coletiva.

### **14. ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, considerando a prestação de serviços das 22:00 às 05:00 horas, é estabelecido em 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal.

Sobre o valor de adicional encontrado será aplicado um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 50% (cinquenta por cento).

### **15. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO FORA DO LOCAL DE TRABALHO**

Será considerado período de trabalho o tempo de deslocamento para serviços fora do local de trabalho, a partir de sua apresentação para embarque, até a chegada no Hotel, não incidindo o tempo de descanso no Hotel como jornada de trabalho, a menos que o empregado seja chamado a trabalhar no seu período de descanso no Hotel.

**Parágrafo único:** A empresa garantirá acomodação individual para todo aeroviário (a) quando pernoitado fora de sua base contratual a serviço, exceto no caso de cursos de qualificação e treinamentos.

### **16. CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS**



Quando realizados fora do horário normal por imposição do empregador, os cursos e reuniões obrigatórios serão considerados como horário excedente e serão remunerados como trabalho extraordinário, de acordo com a jornada de cada trabalhador, se ultrapassados os limites legais.

**Parágrafo único:** Se a empresa adotar processo de automação e informatização implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, adquirirem melhor qualificação.

## 17. TRABALHO SEMANAL

A duração máxima do trabalho normal, efetivo, do aeroviário, será de 42 horas por semana, respeitando-se as menores cargas horárias.

**17.1.** Para os efeitos desta cláusula, não entrarão no cômputo do tempo de trabalho efetivo os intervalos para repouso ou alimentação, obrigatórios ou não, registrados ou não nos cartões de ponto. Para os demais efeitos, os mesmos intervalos serão tratados na forma da lei, deste Acordo, ou dos acordos que forem aplicáveis

**17.2.** Os aeroviários que trabalhem em regime de escala de revezamento terão suas escalas programadas na seguinte forma: escala de até 05 (cinco) dias de trabalho por 01 (um) dia de folga.

## 18. DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA OS AEROVIÁRIOS COM JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS

Os empregados aeroviários contratados sob o regime de 6 (seis) horas diárias / 180 mensais passarão a ter direito a um intervalo intrajornada adicional de 15 (quinze) minutos, totalizando, portanto, 30 (trinta) minutos.

**18.1.** O intervalo de 30 (minutos) para a refeição e descanso poderá ser pré-assinalado ou anotado, a critério exclusivo da EMPRESA, e poderá ser gozado a qualquer tempo durante a jornada de trabalho, inclusive na primeira ou na última hora trabalhada.

**18.2.** Nos termos do artigo 611-A, inciso III, da CLT, no caso de extrapolação, ainda que habitual, da jornada diária de 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada dos empregados aeroviários será reduzido de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos e, portanto, nenhum intervalo para refeição e descanso adicional será devido, caso os 30 (trinta) minutos previstos no caput desta cláusula tenham sido fruídos.

## 19. FOLGA AGRUPADA

Os aeroviários que prestam suas jornadas de trabalho em regime de escala e que não tenham ausências ao trabalho superiores a 16 (dezesseis) dias no mês, gozarão de uma folga agrupada.



**Parágrafo único:** Essa folga agrupada consiste em conceder, em todos os meses, como folga, sem que isso importe em prejuízo das demais folgas normais, o sábado imediatamente anterior, ou a segunda-feira posterior ao domingo reservado para a folga do funcionário.

## 20. AUSÊNCIA EM VIRTUDE DE CASAMENTO

A ausência legal a que alude o item 2 do art. 473 da CLT (licença por casamento), passará a ser de 5 (cinco) dias úteis para os aeroviários.

## 21. FOLGA ANIVERSÁRIO

A empresa concederá aos aeroviários, um dia de folga no dia de seu aniversário, desde que não haja faltas injustificadas ou aplicação de medida disciplinar durante os 12 meses imediatamente anteriores à data.

**21.1.** A concessão desta folga não se confunde com as folgas regulamentares.

**21.2.** A folga deverá ser solicitada pelo aeroviário com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do aniversário.

**21.3.** Caso a data do aniversário coincida com outras folgas ou feriados, o aeroviário, em comum acordo com a liderança, poderá combinar outra data para usufruir da folga, dentro do mês do seu aniversário.

**21.4.** Caso haja dentro de um mesmo setor mais de 1 empregado com aniversário na mesma data, a EMPRESA poderá, a seu exclusivo critério, realizar um rodízio para concessão da folga aniversário, de forma que todos aniversariantes tenham a folga (dentro do mês de aniversário) sem impactar as operações.

## 22. COMUNICAÇÃO PRÉVIA DA ESCALA

O aeroviário que trabalhar em regime de escala deverá ser comunicado da mesma, pela empresa, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

**22.1.** Após a publicação da escala não será permitido sua alteração, salvo motivo de força maior.

**22.2.** O descumprimento pela empresa do item anterior (22.1), desobriga o empregado do cumprimento da escala alterada.

## 23. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao aeroviário que for licenciado pelo INSS será concedido pela empresa, até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, um auxílio correspondente a 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o salário fixo que perceberia em atividade e o valor que passou a perceber em razão de seu licenciamento. O auxílio será de 100% (cem por cento) da referida diferença quando o licenciamento decorrer de acidente de trabalho, ou doença profissional.

**Parágrafo único:** O disposto nesta cláusula não se aplica aos aeroviários que já percebam o benefício através de previdência privada ou de qualquer outro.

## 24. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

Quando solicitado, com antecedência, pelo aeroviário interessado, a empresa fornecerá, no prazo de 30 (trinta) dias, o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**Parágrafo único:** Em caso de rescisão, o formulário será disponibilizado ao empregado, no mesmo prazo para entrega dos documentos rescisórios.

## 25. INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

**25.1.** Mediante a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do art. 134, §1º da CLT, com redação da Lei 13.467/2017.

**25.2.** Em comum acordo com a EMPRESA, o aeroviário poderá compensar horas creditadas no banco de horas em período imediatamente anterior ou posterior às férias.

## 26. PAGAMENTO AO SUBSTITUTO

O aeroviário que substituir o titular do cargo por qualquer motivo, por período superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus à diferença entre a sua remuneração e a do substituído, durante o período de substituição, que será sempre comunicado por escrito, ao substituto.

## 27. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Sempre que o empregado for despedido por justa causa, a empresa deverá fornecer declaração escrita da causa da despedida.

**Parágrafo Único:** A não observância do estabelecido no “caput” fará presumir a despedida imotivada.

## 28. PRAZO PARA PAGAMENTO/HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º (décimo) dia subsequente ao afastamento definitivo do empregado, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador.

Havendo discussão em juízo sobre a extinção do contrato ou sobre a natureza da mesma se com ou sem justa causa - o prazo para pagamento das parcelas será contado da notificação ou citação para pagamento após o trânsito em julgado da sentença.

## 29. HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO

A EMPRESA deverá agendar a homologação da rescisão de contrato de trabalho de todos os aeroviários, com mais de 1 (um) ano de serviço, em quaisquer das representações do SINDICATO.

**29.1.** A homologação não será considerada requisito de validade das rescisões contratuais.

**29.2.** A EMPRESA fica dispensada do comparecimento no ato de homologação, desde que todos os documentos pertinentes ao ato sejam enviados ao endereço eletrônico a ser fornecido pelo sindicato em até 10 dias da assinatura deste ACT, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da data previamente agendada.

**29.3.** Caso haja impossibilidade de comparecimento, as partes ajustam que o ato de homologação ocorrerá de forma virtual, com agendamento junto ao SINDICATO e envio posterior do link tanto à instituição quanto ao empregado, no prazo máximo de 30 dias após o desligamento.

**29.4.** Para garantia do cumprimento desta cláusula, a empregadora enviará ao SINDICATO, até o dia 10 de cada mês, relação com nomes dos aeroviários com contrato extinto no mês anterior, com mais de 01 (um) ano de serviço, informando função, data de admissão, demissão, motivo da extinção e existência ou não de aviso prévio cumprido ou indenizado.

## 30. PREENCHIMENTO DE VAGAS

A EMPRESA se compromete a, em condições de igualdade, no caso de admissão de aeroviário, dar preferência aos indicados pelo SINDICATO e, para tanto, farão a respectiva consulta àqueles órgãos de classe. Para isso, o SINDICATO manterá cadastro atualizado dos aeroviários dispensados.

## 31. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A aeroviária que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até o 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, mediante a apresentação da certidão de nascimento da criança, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a estes dias.

**Parágrafo único:** A empregada gestante terá garantia do seu emprego desde a confirmação da gravidez, na forma da letra "b", do inciso II, do artigo 10 (dez) das Disposições Transitórias da Constituição da República, sendo que o período de 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, configura acréscimo de 108 (cento e oito) dias à garantia constitucional de 5 (cinco) meses após o parto.

## 32. GARANTIA DE CRECHE AOS(ÀS) AEROVIÁRIOS(AS).

A EMPRESA, por sistema de reembolso, arcará com o custo referente a creche até o valor de **R\$ 587,36 (quinhentos e oitenta e sete reais, trinta e seis centavos)** durante 30 (trinta) meses, até que a criança complete 4 anos de idade (48 meses).

**Parágrafo único:** O reembolso nas condições acima estabelecidas será concedido mediante a apresentação de nota fiscal do estabelecimento.

### **33. ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

A EMPRESA aceitará, para efeito de abono de faltas, os atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas fornecidos pelo Serviço Médico do SINDICATO, desde que obedecidas as exigências constantes da Portaria do Ministério do Trabalho N.PT-GM.1722 de 22.07.78;

**33.1.** O SINDICATO remeterá à EMPRESA os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vínculo com os SINDICATOS, dos médicos e dentistas credenciados;

**33.2.** A entrega do atestado será feita no momento do retorno à atividade à chefia imediata;

**33.3.** Constitui obrigação do funcionário comunicar à EMPRESA, no menor prazo possível, seu afastamento.

**33.4.** Não terá validade, para qualquer fim, atestado médico / odontológico apresentado pelo aeroviário após a comunicação da rescisão do contrato de trabalho exceto em caso comprovado de doença ocupacional adquirida e período de gestação.

### **34. TRANSPORTE DE SOCORRO**

A EMPRESA transportará, com urgência, para locais apropriados os empregados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste, quando o empregado estiver fora de sua base.

### **35. GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

A EMPRESA concederá garantia de emprego ao aeroviário que sofrer acidente de trabalho por 01 (um) ano após a cessação do auxílio-doença acidentário.

### **36. COMISSÃO PARITÁRIA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a continuar com as reuniões da comissão paritária, para tratar das questões relativas aos portadores de deficiência.

### **37. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

A EMPRESA, diante da importância que envolve o assunto, manterá o SINDICATO informado quanto aos acidentes de trabalho ocorridos e, para isso, enviarão ao sindicato representativo da categoria cópia das CAT's para fins estatísticos e no caso de acidentes fatais, ocorridos nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado imediatamente.

Na ocorrência de acidente de trajeto, a comunicação ao SINDICATO deverá ser feita imediatamente após a data em que a EMPRESA tomou conhecimento do fato.

### **38. ESTABILIDADE CIPAS**

É concedida estabilidade para os suplentes eleitos da CIPA, na forma do Precedente Normativo nº 51 do T.S.T. A empresa enviará ao sindicato profissional, cópia do edital de convocação das eleições da CIPA.

**Parágrafo único:** Desde que indenizado o período estabilitário restante, é possível rescindir o contrato de trabalho de aeroviário cipeiro que não se encontra em efetivo exercício de mandato e que tenha solicitado a renúncia à estabilidade.

### **39. ABONO DE FALTA A ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exame vestibular ou curso reconhecido pelo Ministério da Educação, limitada a uma inscrição, previamente comunicada ao empregador.

### **40. GARANTIA NA TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

A EMPRESA garantirá aos empregados transferidos em caráter permanente, o período de estabilidade de um ano após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a esses dias. A transferência deverá ser comunicada ao empregado em prazo não inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, assegurado o seu retorno e de seus dependentes e seus pertences à sua base.

### **41. GARANTIA DE EMPREGO, POR TRÊS ANOS, ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA.**

A EMPRESA se compromete a não demitir, salvo em caso de justa causa, o funcionário que contar com mais de 15 (quinze) anos contínuos na EMPRESA e esteja a 03 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, a menos que lhe seja indenizado o período estabilitário restante.

**41.1.** A concessão acima cessará na data em que o aeroviário adquirir direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos.

**41.2.** A aposentadoria para o participante do AERUS ou em outro sistema previdenciário da EMPRESA é a que permite o afastamento do aeroviário com suplementação máxima dos proventos previdenciários.

**41.3.** A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação do aeroviário dirigida à EMPRESA de ter atingido esta condição até a data de rescisão do contrato de trabalho, excluído aviso prévio, devendo ser apresentado documento oficial de comprovação emitido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social.

### **42. PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO APOSENTADO**

O empregado aposentado que contar com mais de 15 (quinze) anos contínuos na EMPRESA e com idade superior a 60 (sessenta) anos poderá solicitar rescisão contratual (pedido de demissão), sendo garantido o pagamento de verbas rescisórias referentes à dispensa sem

justa causa no prazo legal.

**42.1.** A EMPRESA pode postergar a rescisão do empregado em até 3 (três) meses a fim de evitar impactos operacionais.

#### **43. PROGRAMA 50+**

A EMPRESA se compromete a iniciar estudo visando a criação de programa de contratação de pessoas acima de 50 (cinquenta) anos de idade.

#### **44. TRANSPORTE**

O SINDICATO discutirá, em reuniões bimestrais, a possibilidade de fornecimento de transporte pela EMPRESA, em horários ou condições de interrupção do transporte público.

#### **45. NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por base domiciliar e por função, atingindo:

- A) O aeroviário que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;
- B) Os que estiverem em contrato de experiência;
- C) Os de menor Antiguidade na empresa, respeitada a ordem crescente de idade.

#### **46. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica a EMPRESA autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento, desde que expressamente autorizados pelo funcionário.

#### **47. SERVIÇO MILITAR - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO**

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

#### **48. CURSOS ESPECIAIS**

A EMPRESA poderá liberar os seus funcionários para participar dos cursos promovidos pelo SINDICATO sem prejuízo do seu salário.

#### **49. UNIFORMES**

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniformes completos, desde que exigido o seu uso pelo empregador.

## 50. QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

## 51. DA LICENÇA MATERNIDADE E CUIDADOS

A EMPRESA passará a conceder licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive para as empregadas adotantes, independentemente de haverem feito ou vierem a fazer opção nos termos da Lei 11.770/2008, do denominado “Programa Empresa Cidadã”.

**Parágrafo único:** Fica ainda assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias contados após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

## 52. PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO

A partir da assinatura deste ACT, parceiro (a) do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro (a) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que a união estável esteja registrada em cartório.

## 53. CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO

O SINDICATO compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinada a todos os trabalhadores, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, de gênero ou por deficiência física.

## 54. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Fica assegurado ao aeroviário o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia a cada semestre por filho, para levá-lo ao médico, desde que o filho possua até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência da ausência ao trabalho.

## 55. ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE ESPOSA/COMPANHEIRA GESTANTE

Fica assegurado ao aeroviário o direito à ausência remunerada de até 4 (quatro) dias durante a gestação de sua esposa/companheira para acompanhamento em consulta ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência da ausência ao trabalho.

## 56. ABONO DE FALTA EM CASO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA SOFRIDA POR AEROVIÁRIA

Fica assegurada à aeroviária vítima de violência doméstica o direito à ausência remunerada



de até 7 (sete) dias, mediante apresentação de boletim de ocorrência de unidade policial competente no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ocorrência da ausência ao trabalho.

## **57. PLANO DE SAÚDE DEPENDENTE(S)**

A partir de 01/12/2024, a EMPRESA arcará com 20% (vinte por cento) do custo da mensalidade do plano de saúde mensal de cada dependente dos(as) aeroviários(as).

## **58. AUTORIZAÇÃO DE ACESSO AO ESTACIONAMENTO NOS AEROPORTOS**

A EMPRESA envidará esforços no sentido de solicitar à Administração do Aeroporto permissão de acesso ao estacionamento no aeroporto da base do SINDICATO para os seus empregados aeroviários, às expensas dos mesmos, que trabalham habitual e permanentemente naquele Aeroporto. A EMPRESA não se responsabiliza pela concessão do estacionamento, que é uma prerrogativa exclusiva da Administração do Aeroporto.

## **59. ADOÇÃO DO SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO**

Ajustam as partes a adoção do sistema alternativo de ponto para controle da jornada de trabalho.

**59.1.** Fica acordado entre as partes que com o sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, a EMPRESA está liberada de adoção de outras exigências contidas na Portaria 671/2021 do MTE, em especial a aquisição e a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas na lei.

**59.2.** As partes convencionam que o sistema alternativo eletrônico de jornada não irá admitir: (i) restrições à marcação do ponto; (ii) marcação automática do ponto; (iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e (iv) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto na hipótese de correção de marcação incorreta.

**59.3.** As partes estabelecem, ainda, que este sistema alternativo também: (i) está disponível no local de trabalho ou em equipamentos móveis (como por exemplo, celular e notebooks); (ii) permite a identificação de empregador e empregado; e (iii) possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e/ou impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **60. CONCESSÃO DE PASSAGENS**

A concessão de passagens aéreas, conforme critérios estabelecidos em política interna, é benefício desvinculado da remuneração, não caracterizando, em hipótese alguma, salário in natura ou utilidade, e não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

## **61. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO PREVISTO NA LEI Nº 9.601/98**

**61.1.** O contrato por prazo determinado referido nesta cláusula terá prazo máximo de 3 (três) meses, podendo ser renovado por até 5 (cinco) meses a critério exclusivo da empresa. Não se aplica no presente contrato o art. 451 da CLT, por força de expressa previsão na Lei nº 9.601/98, regulamentada pelo Decreto nº 2.490/90.

**61.2.** Os depósitos mensais vinculados previstos no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 9.601/98, será no valor de 1% do salário base do aeroviário.

**61.3.** Nas hipóteses de rescisão antecipada do contrato de trabalho por iniciativa da EMPRESA ou do aeroviário, aplica-se o disposto no artigo 481 da CLT.

**61.4.** A EMPRESA, nos termos do artigo 3º da Lei nº 9.601/98, poderá contratar até 20% (vinte por cento) de aeroviários da Base por meio de contrato de trabalho por prazo determinado referido nesta cláusula.

**61.5.** Os SINDICATOS reconhecem expressamente que o número de empregados acima pactuado (D) se trata de acréscimo de força de trabalho.

**61.6.** As PARTES reconhecem e esclarecem que, por se tratar de contrato por prazo determinado (contrato a termo), não se aplicam aos contratos, eventuais leis, cláusulas normativas e/ou jurisprudência sobre critérios de redução de força de trabalho e/ou de demissão em massa.

**61.7.** Esta cláusula se aplica somente aos contratos de trabalho por prazo determinado regidos pela Lei n. 9.601/98, permanecendo plenamente possível a adoção de outras modalidades de contrato por prazo determinado previstas na legislação pela EMPRESA.

**61.8.** As empresas comunicarão aos Sindicatos, a abertura de vagas com esta finalidade, para que os mesmos façam suas indicações através de seus bancos de currículos.

## **62. TELETRABALHO**

Acordam as PARTES a possibilidade do teletrabalho, bem como a regularidade do teletrabalho já aplicado anteriormente à celebração do presente ACORDO, suprimindo o presente as formalidades dos artigos 75-C caput e §1º e 75-D, ambos da CLT.

**62.1.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços que ultrapasse 50% da duração mensal do trabalho fora das dependências da EMPRESA com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

**62.2.** O comparecimento às dependências da EMPRESA para realização de atividades, desde que não ultrapasse 50% (cinquenta por cento) da duração mensal do trabalho, não descaracteriza o regime de teletrabalho (artigo 75-B, parágrafo único da CLT).

**62.3.** Para cumprimento do artigo 75-E caput da CLT, a EMPRESA se compromete encaminhar comunicados internos regulares esclarecendo as precauções que todos os

AEROVIÁRIOS devem tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho durante o Teletrabalho, ficando desobrigada da exigência de assinatura de termo específico para esse fim.

**62.4.** O Teletrabalho poderá ser instituído, por determinação da EMPRESA, para qualquer aeroviário, ao longo da vigência do presente acordo, permanecendo essa condição hígida mesmo se finda a sua vigência, observada a faculdade do artigo 75-C, §2º da CLT.

**62.5.** Os aeroviários em regime de Teletrabalho não farão jus ao pagamento de Vale Transporte e farão jus ao recebimento de vale refeição nos dias trabalhados.

**62.6.** A EMPRESA pagará indenização única no valor de **R\$ 1.690,00** identificada sob a rubrica “Kit Ergonômico” na folha de pagamento, ao aeroviário admitido ou transferido a partir de 01/12/2024 para o regime de teletrabalho para a aquisição dos seguintes equipamentos necessários à prestação do trabalho remoto (cadeira, teclado, mouse e suporte para notebook) conforme especificações contidas em regulamento interno disponibilizado no portal RH Connect.

**62.7.** A EMPRESA, conforme artigo 75-D pagará, a título de reembolso, o valor de **R\$ 155,58 (cento e cinquenta e cinco reais e cinquenta e oito centavos)** por mês ao aeroviário que se encontrar em regime de teletrabalho, conforme disposto nesta cláusula, a título de Auxílio Internet e Energia Elétrica.

**62.8.** Ressalta-se que o custeio mencionado nesta cláusula não integra a remuneração do aeroviário (não tem natureza salarial), nos termos do Artigo 75-D.

**62.9.** Fará jus ao recebimento das condições acima descritas apenas os aeroviários que trabalhem em regime de Teletrabalho, não se aplicando referida cláusula ao aeroviário cuja prestação de serviços fora das dependências da EMPRESA não ultrapasse 50% da duração mensal do trabalho.

**62.10.** O modelo de contrato de teletrabalho, durante a vigência deste ACT, será remetido ao Sindicato Signatário para acompanhamento, inclusive se nele houver alterações ao longo do ano.

**62.11.** O valor estabelecido no item 61.7 desta cláusula será reajustado a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025.

### **63. ISENÇÃO DE REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

Os aeroviários do grupo administrativo, júnior, pleno, sênior, consultor, coordenador, gerente, diretor e demais cargos de gestão, estão dispensados do registro/anotação da jornada de trabalho. Enquadram-se no presente grupo aqueles aeroviários que independentemente do cargo ocupado trabalham em regime comercial, de segunda à sexta-feira.

**Parágrafo único:** Os aeroviários ocupantes dos cargos de confiança, exercentes de atividade externa e em regime de teletrabalho também estão dispensados da anotação da

jornada de trabalho.

#### **64. DAS HIPÓTESES PARA EXTRAPOLAÇÃO DO LIMITE DIÁRIO DE HORAS EXTRAS E SUPRESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTERJORNADA**

Fica convencionado que os eventos abaixo listados, dentre outras situações, se enquadram na exceção prevista no artigo 61 da CLT para realização de horas extraordinárias além da 2ª diária e supressão parcial do intervalo interjornada mínimo:

- a)** Contingências decorrentes de eventos operacionais não previstos, inclusive se causados por terceiros, e que tenham impactado a malha aérea, ainda que em local diverso daquele designado para a prestação de serviços pelo aeroviário.
- b)** Contingências decorrentes de eventos meteorológicos adversos e que tenham impacto na malha aérea, ainda que em local diverso daquele designado para a prestação de serviços pelo aeroviário.
- c)** Contingências decorrentes de manutenções não previstas e que tenham impacto na malha aérea, ainda que em local diverso daquele designado para a prestação de serviços pelo aeroviário.
- d)** Deslocamento do aeroviário para a realização de cursos e/ou treinamentos em cidades, Estados ou Países diversos do local original da prestação de serviços.
- e)** Realização de cursos e/ou treinamentos pelo aeroviário em cidades, Estados ou Países diversos do local original da prestação de serviços ou online em sua própria base.
- f)** Deslocamento para o acompanhamento de clientes com necessidades especiais ou menores desacompanhados para local diverso daquele da prestação de serviços.

#### **65. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MENSAL**

A EMPRESA poderá aumentar ou reduzir a carga horária mensal do aeroviário (180 horas para 210 horas ou 210 horas para 180 horas), mediante concordância expressa e desde que o valor da hora trabalhada não seja reduzido.

#### **66. SUBSTITUIÇÃO DA AJUDA DE CUSTO NOTURNA POR VALE-TRANSPORTE EM PECÚNIA**

Aos empregados aeroviários que atualmente recebem “ajuda de custo noturna” em substituição ao vale-transporte, a EMPRESA passará a fornecer vale-transporte em pecúnia através de folha de pagamento necessário ao deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

**66.1.** O empregado, para exercer o direito de receber o vale-transporte, deverá requerer à EMPRESA por escrito ou por meio eletrônico.

**66.2.** A EMPRESA, por meio do sistema de roteirização, poderá definir o deslocamento residência-trabalho e vice-versa do empregado para apuração do valor total do transporte.

**66.3.** O vale-transporte será custeado pelo empregado na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, ficando a EMPRESA autorizada a descontar mensalmente o valor da parcela. A EMPRESA custeará o gasto que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, limitando-se ao valor total do vale-transporte.

**66.4.** O depósito do vale-transporte do empregado ocorrerá até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

**66.5.** O vale-transporte fornecido em pecúnia por meio de folha de pagamento não tem natureza salarial, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, não é considerado para fins de pagamento de 13º salário, não configura rendimento tributável e não se incorpora à remuneração do empregado.

**66.6.** A utilização do vale-transporte pelo empregado para despesas com transporte privado coletivo, transporte público individual ou qualquer meio de transporte mantém a natureza jurídica prevista no parágrafo quinto.

**66.7.** A verba “ajuda de custo noturno”, que o empregado recebia para custear o transporte residência-trabalho e vice-versa, será substituída pelo vale transporte depositado em pecúnia na folha de pagamento.

**66.8.** A partir da vigência do presente ACORDO, a EMPRESA se desobriga a conceder vale-transporte sob modalidade “ajuda de custo noturna”.

## **67. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

Nos termos da lei 10.101 / 2000, faculta-se à Empresa implementar programa de participação nos lucros e resultados (PPR).

**Parágrafo único:** Em caso de implementação do PPR mediante negociação coletiva, o programa definirá como alvo das metas a serem atingidas, percentual de 100% do salário base do empregado.

## **III CLÁUSULAS RELATIVAS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

### **68. QUADRO DE AVISOS**

A EMPRESA e, de forma recíproca, o SINDICATO concordam com a colocação de um quadro de avisos para o SINDICATO, nos recintos de trabalho dos aeroviários e, para a EMPRESA, nos estabelecimentos dos órgãos de classe destinados a colocação de avisos limitados exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária. A EMPRESA e o SINDICATO, respectivamente, zelarão pela conservação e continuidade da afixação dos quadros e dos avisos.

### **69. DESCONTOS A FAVOR DO SINDICATO**

A EMPRESA se compromete a descontar de seus empregados, sem qualquer ônus para o SINDICATO, sem que a isso façam qualquer restrição, em favor do SINDICATO respectivo, as

importâncias por eles autorizadas, desde que representando um só total de cada empregado no mês, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

O repasse dos valores apurados deverá ser feito ao sindicato no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis contados a partir da data do desconto.

A EMPRESA que não efetuar o repasse no prazo aqui estabelecido incorrerá em mora.

Inclui-se também na presente cláusula o repasse referente a pagamento de despesas efetuadas pelos trabalhadores na compra de medicamentos em farmácias, material escolar, etc., em empresas conveniadas que, por força de convênios celebrados com o Sindicato praticam preços e condições especiais para os trabalhadores.

## 70. DA TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas, estudos, defesa e incentivos aos trabalhadores da categoria, assessoria jurídica, lazer, entre outras atividades, observada a função social do contrato de trabalho, a EMPRESA recolherá às suas expensas o valor de **R\$ 42,28 (quarenta e dois reais e vinte e oito centavos)** por empregado abrangido pelo presente ACT ao fundo de inclusão social a favor do sindicato signatário, a ser recolhido até 31/12/2024, por meio de boleto bancário a ser previamente enviado pelo SINDICATO ou por meio de transferência bancária conforme dados oportunamente informados pela entidade. O pagamento será feito em uma única parcela, tendo como base o número de empregados abrangidos no mês de dezembro de 2024.

**70.1.** Caberá unicamente ao sindicato a correta destinação dos valores recolhidos e repassados pela empresa referentes à taxa para o fundo de inclusão social.

**70.2.** O valor estabelecido no caput desta cláusula será reajustado a partir de 01 de dezembro de 2025 com base no INPC acumulado de dezembro de 2024 a novembro de 2025, tendo por base os empregados abrangidos no mês de dezembro de 2025 e recolhido até 31/12/2025.

## 71. ENCONTROS BIMESTRAIS

A EMPRESA e o SINDICATO manterão calendário de reunião em 2025 e 2026, nos seguintes meses: março, maio, julho e setembro, e em qualquer tempo se as condições que determinaram as cláusulas deste Acordo se alterarem, em especial as que tenham significância econômica para os empregados. Caso haja necessidade de reuniões extraordinárias, as partes deverão ser comunicadas com 10 (dez) dias de antecedência.

## 72. LIBERAÇÃO DE DIRETORES DO SINDICATO

Observado o limite de 24 (vinte e quatro) diretores eleitos, a EMPRESA se compromete a não descontar o salário dos dias de convocação de diretores do SINDICATO, no limite máximo de até 10 (dez) dias mensais e nem considerar esses dias como faltas para efeito de férias. Quanto ao Presidente do SINDICATO e mais três dirigentes sindicais de livre escolha da entidade, não prevalecerá o limite de 10 (dez) dias, aplicando-se esta cláusula para todo o período da convocação, ressalvado que as ausências superiores a 120 (cento e vinte) dias no ano serão levadas em conta para efeito de férias.

**Parágrafo único:** As convocações deverão ser comunicadas exclusivamente aos Setores de

Recursos Humanos da empresa, com antecedência de 05 (cinco) dias.

### 73. DELEGADOS SINDICAIS

A empresa dará garantia de emprego aos delegados e/ou representantes sindicais eleitos em assembleia específica, de acordo com a abrangência da sua carta sindical e número de empregados no local da prestação dos serviços dos empregados da empresa, com mandato que coincidirá com o da diretoria do sindicato e pelo mesmo prazo, conforme limites abaixo:

Número de empregados da empresa no local da prestação de serviços:	Número de delegados ou representantes:
De 01 até 150 empregados	01
De 151 até 300 empregados	03
De 301 até 400 empregados	04
De 401 até 700 empregados	05
A partir de 701 empregados	06

**73.1.** Observando os limites acima, o sindicato poderá eleger delegados ou representantes sindicais nos Estados do Acre, Amapá, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Piauí, Rondônia, Roraima, Sergipe, Tocantins, Pará, Goiás, Rio Grande do Norte, Paraná, Santa Catarina, Distrito Federal, Bahia e Ceará, sempre respeitando a sua carta sindical. Além dos Delegados eleitos conforme tabela acima, o Sindicato Nacional dos Aeroviários adicionalmente poderá indicar 01 (hum) Delegado Sindical adicional nas Bases de Curitiba, Florianópolis, Foz do Iguaçu, Fortaleza e Brasília além do limite acima previsto.

**73.2.** Caso existam, em alguma base, delegados ou representantes sindicais eleitos em número superior ao estabelecido nesta cláusula, a empresa se compromete a respeitar os respectivos mandatos e os direitos aqui estabelecidos até o término dos mandatos, inclusive o direito à eventual reeleição dos referidos delegados em número superior ao estabelecido acima.

**73.3.** A esses delegados sindicais fica assegurada a suplementação de 09 (nove) folgas no trimestre (a serviço do sindicato), além das devidas regularmente ao empregado. A dispensa ao trabalho na forma desta cláusula deve ser notificada as empresas com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**73.4.** Sem prejuízo do item 70.2. acima, a empresa enviará ao sindicato no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de sua assinatura, ofício com o número exato de



empregados em cada base do sindicato para apuração do número de delegados ou representantes sindicais de acordo com a tabela acima.

#### 74. LIBERAÇÃO PARA CONGRESSOS

A EMPRESA se compromete a liberar, de uma só vez, até 2% (dois por cento) de aeroviários sindicalizados, no decorrer de 2025 e 2026, para participarem do congresso da categoria, por um período de três dias, para os baseados no local do evento, e cinco dias para os de outras localidades, sem prejuízo de seus vencimentos e com passagens fornecidas pela empresa, na medida do possível. Os nomes dos congressistas serão informados à Empresa 45 (quarenta e cinco) dias antes do evento.

### IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

#### 75. VIGÊNCIA

O presente ACT terá vigência de 2 anos (24 meses) – de 1º de dezembro de 2024 até 30 de novembro de 2026.

**Parágrafo único:** Com exceção das cláusulas que expressamente prevêm efeitos para o período de 01/12/2025 a 01/11/2026, as demais cláusulas tem vigência de acordo com o caput desta cláusula.

#### 76. DATA BASE

Fica mantida a data-base em 01 de dezembro.

#### 77. PREVALÊNCIA

As condições estabelecidas no presente ACT sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo único:** O presente ACT representa a livre e espontânea vontade, condições e direitos negociados e de consenso entre Sindicato e Empresa, com amparo na teoria do conglobamento.

#### 78. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

O presente ACT é firmado com fundamento nos artigos 5º, inciso XXXVI; 7º, inciso XXVI; 8º, incisos III e VI; todos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (“CF/88”); artigos 8º, 611, 611-A, 611-B, parágrafo único e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

#### 79. AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE

As condições ora pactuadas somente produzem efeitos durante a vigência do presente ACT.

## 80. AUTORIZAÇÃO ASSEMBLEAR

O SINDICATO registra que todos os termos do presente Acordo foram expressamente levados ao conhecimento de todos os empregados da Empresa, em Assembleia Geral Extraordinária convocada para essa única e exclusiva finalidade e realizada no dia XXXXXX de 2024, conforme edital de convocação da categoria, pelos meios legais determinados em seu estatuto, bem como, redes sociais e site da instituição.

**Parágrafo único:** Os termos do presente ACT foram apreciados e aprovados por Assembléia Geral Extraordinária convocada para tal finalidade, em conformidade com os requisitos do art. 612 da CLT.

## 81. SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As eventuais divergências resultantes da aplicação do presente Acordo serão dirimidas amigavelmente pelas partes, através de no mínimo 2 (duas) reuniões conciliatórias, em observância ao preceito contido no inciso V do artigo 613 da CLT e, sem prejuízo da aprovação assemblear e, em não se estabelecendo acordo, pela Justiça do Trabalho.

## 82. FORO COMPETENTE

As partes elegem a Justiça do Trabalho com jurisdição no local da prestação de serviços dos empregados substituídos, por força do artigo 625 da CLT, como competente para dirimir eventuais controvérsias e divergências resultantes da aplicação deste Acordo.

## 83. EFEITOS

O presente Acordo produz os efeitos jurídicos dos artigos 5º, inciso XXXVI; 7º, inciso XXVI; 8º, incisos III e VI; todos da CF/88; artigos 8º, 611, 611-A, 611-B e 620 da CLT; e, por isso, não há que se falar em direito adquirido, operando-se os efeitos do ato jurídico perfeito.

## 84. PRORROGAÇÃO/REVISÃO

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste ACT, é perfeitamente possível, observadas as regras dispostas nos artigos 612 e 615 da CLT, desde que seja comunicada à outra PARTE, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e, aos empregados, no mesmo prazo, por deliberação em assembleia geral dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

## 85. DEPÓSITO E REGISTRO

E, por estarem, justas e acordadas, consoante § único do artigo 613 e artigo 614 da CLT, firmam e assinam as PARTES o presente ACORDO em 3 (três) vias de igual teor e forma e, para um só efeito, sendo entregue 1 (uma) para a EMPRESA, 1 (uma) para a entidades sindical e 1 (uma) para registro, sendo que incumbe ao SINDICATO depositar e requerer o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho perante os órgãos governamentais competentes bem como no Sistema Mediador, disponível no endereço eletrônico do

Ministério da Economia ([www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)), nos termos do art. 614 da CLT. O não envio pelo mediador e/ou a falta de registro não implica em nulidade deste ACT.

São Paulo, 12 de dezembro de 2024.

**SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS**

Luiz da Rocha Cardoso Rodrigues  
Presidente

**TAM LINHAS AÉREAS S/A**

Lucas Zanholo  
Consultor Sênior de Relações Trabalhistas e Sindicais

# Autenticação da assinatura

## ENVELOPE

e63bc349-4242-490b-a8a6-f835d87f158d

Enviado em 12/12/2024 17:14:02 (UTC-3)

## DOCUMENTO

4ae9241e-43d1-48ea-ac8f-a0bd39a3aac8

ACT SNA x LATAM 24-26 - final.docx.pdf.pdf



Fotografe o QR Code para validar a autenticidade desse documento

Remetente do documento

**Latam Airlines**

02.012.862/0001-60

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lucas Sizenando Zanholo'.

1º ASSINANTE - Própria

**LUCAS SIZENANDO ZANHOLO**

\*\*\*.787.268-\*\*

(12) \*\*\*\*9-5047

LUC\*\*\*\*\*OLO@LATAM.COM

Assinado em: 12/12/2024 17:14:59 (UTC-3)

Métodos de autenticação: SMS + E-mail + CPF

2º ASSINANTE - Própria

**Luiz da Rocha Cardoso Rodrigues**

\*\*\*.747.952-\*\*

sna\*\*\*\*\*ara@yahoo.com.br

Assinado em: 12/12/2024 17:20:04 (UTC-3)

Métodos de autenticação: E-mail + CPF