



# ACT LATAM 2023

Sindicato dos  
**aeroviários**  
de Guarulhos

# ÍNDICE

01 – ABRANGÊNCIA 06

## I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

02 – REAJUSTE DOS SALÁRIOS 07

03 – PISO SALARIAL 07

04 – ANUÊNIO 08

05 – VALE REFEIÇÃO 08

06 – DIÁRIA / HOSPEDAGEM / ALIMENTAÇÃO 09

07 – DIÁRIAS INTERNACIONAIS 09

08 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL 10

09 – MULTA P/DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO 10

10 – VALE ALIMENTAÇÃO 11

11 – ABONO ANUAL 12

## II - CLÁUSULAS SOCIAIS

12 – REMUNERAÇÃO HORAS EXTRAORDINÁRIAS 13

13 – BANCO DE HORAS 14

14 – COMPENSAÇÃO DOMINGOS E FERIADOS 16

15 – ADICIONAL NOTURNO 16

16 – PRESTAÇÃO SERVIÇO FORA LOCAL TRABALHO 16

17 – CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS 17

18 – TRABALHO SEMANAL 17

<b>19 – FOLGA AGRUPADA</b>	<b>18</b>
<b>20 – AUSÊNCIA EM VIRTUDE DE CASAMENTO</b>	<b>18</b>
<b>21 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA DA ESCALA</b>	<b>18</b>
<b>22 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO</b>	<b>18</b>
<b>23 – PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO</b>	<b>19</b>
<b>24 – INÍCIO DAS FÉRIAS</b>	<b>19</b>
<b>25 – PAGAMENTO AO SUBSTITUTO</b>	<b>20</b>
<b>26 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA</b>	<b>20</b>
<b>27 – HOMOLOGAÇÃO VERBAS RESCISÓRIAS</b>	<b>20</b>
<b>28 – HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO</b>	<b>20</b>
<b>29 – PREENCHIMENTO DE VAGAS</b>	<b>21</b>
<b>30 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE</b>	<b>21</b>
<b>31 – GARANTIA DE CRECHE À AEROVIÁRIA</b>	<b>22</b>
<b>32 – ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO</b>	<b>22</b>
<b>33 – TRANSPORTE DE SOCORRO</b>	<b>23</b>
<b>34 – GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO</b>	<b>23</b>
<b>35 – COMISSÃO PARITÁRIA/PORTADORES DEFICIÊNCIA</b>	<b>23</b>
<b>36 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO</b>	<b>23</b>
<b>37 – ESTABILIDADE CIPAS</b>	<b>24</b>
<b>38 – ABONO DE FALTA A ESTUDANTE</b>	<b>24</b>
<b>39 – TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA EMPREGADOR</b>	<b>24</b>
<b>40 – VÉSPERAS APOSENTADORIA</b>	<b>25</b>
<b>41 – TRANSPORTE</b>	<b>25</b>
<b>42 – NECESSIDADE REDUÇÃO FORÇA DE TRABALHO</b>	<b>25</b>



<b>43 – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO</b>	<b>26</b>
<b>44 – SERVIÇO MILITAR - GARANTIA DE EMPREGO</b>	<b>26</b>
<b>45 – CURSOS ESPECIAIS</b>	<b>26</b>
<b>46 – UNIFORMES</b>	<b>26</b>
<b>47 – QUEBRA DE MATERIAL</b>	<b>27</b>
<b>48 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE</b>	<b>27</b>
<b>49 – PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO</b>	<b>27</b>
<b>50 – CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO</b>	<b>27</b>
<b>51 – ABONO FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO</b>	<b>28</b>
<b>52 – ESTACIONAMENTO AEROPORTOS</b>	<b>28</b>
<b>53 – PONTO ELETRÔNICO</b>	<b>28</b>
<b>54 – CONCESSÃO DE PASSAGENS</b>	<b>29</b>
<b>55 – CONTRATO TRABALHO PRAZO DETERMINADO</b>	<b>29</b>
<b>56 – TELETRABALHO</b>	<b>31</b>

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

<b>57 – QUADRO DE AVISOS</b>	<b>33</b>
<b>58 – DESCONTOS A FAVOR DO SINDICATO</b>	<b>33</b>
<b>59 – ENCONTROS BIMESTRAIS</b>	<b>34</b>
<b>60 – LIBERAÇÃO DE DIRETORES DO SINDICATO</b>	<b>34</b>
<b>61 – DELEGADOS SINDICAIS</b>	<b>34</b>
<b>62 – LIBERAÇÃO PARA CONGRESSOS</b>	<b>35</b>

**IV – VIGÊNCIA / DATA-BASE**

<b>63 – VIGÊNCIA</b>	<b>36</b>
<b>64 – DATA BASE</b>	<b>36</b>
<b>66 – PREVALÊNCIA</b>	<b>36</b>
<b>66 – FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA</b>	<b>36</b>
<b>67 – AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE</b>	<b>36</b>
<b>68 – AUTORIZAÇÃO ASSEMBLEAR</b>	<b>37</b>
<b>69 – SOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>	<b>37</b>
<b>70 – FORO COMPETENTE</b>	<b>37</b>
<b>71 – EFEITOS</b>	<b>37</b>
<b>72 – PRORROGAÇÃO / REVISÃO</b>	<b>38</b>

**CONVÊNIOS**

<b>POUSADAS SINDIGRU</b>	<b>39</b>
--------------------------	-----------



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - LATAM - 2022/2023

Que entre si celebram, de um lado,

O SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS, com sede na Rua Santo Antonio, 339 - Guarulhos - SP - CEP 07110-150, CNPJ nº 58.481.367/0001-54, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Rodrigo Maciel Silva.

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 Gerente de Recursos Humanos Sênior, Sr. Julio Cesar de Oliveira.

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 especificadas.

# I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

## 02 - DOS SALÁRIOS

Os salários dos aeroviários, vigentes em 30 de novembro de 2022, serão reajustados, a partir de 01 de dezembro de 2022, em 3%.

## 03 - PISO SALARIAL

Os pisos salariais, a partir de 01 de dezembro de 2022, terão os seguintes valores:

FUNÇÃO	PISO
AUXILIAR TÉCNICO DE AERONAVES 180h.....	R\$ 1.591,66
AUXILIAR TÉCNICO DE AERONAVES 210h.....	R\$ 1.810,45
AUXILIAR DE OPERAÇÕES DE CARGAS 210h.....	R\$ 1.497,13
MECÂNICO MANUTENÇÃO DE AERONAVES 180h....	R\$ 2.393,90
MECÂNICO MANUTENÇÃO DE AERONAVES 210h....	R\$ 2.884,00
AGENTE AEROPORTO 180h.....	R\$ 1.497,13
AGENTE AEROPORTO 210h.....	R\$ 1.746,66
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS 180h.....	R\$ 1.497,13
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS 210h.....	R\$ 1.746,66
OPERADOR DE EQUIPAMENTO 180h.....	R\$ 1.756,57
OPERADOR DE EQUIPAMENTO 210h.....	R\$ 2.049,33

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



## 04 - ANUÊNIO

O aeroviário 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 aeroviário para nenhum efeito trabalhista e será indicado separadamente do salário no documento individual de pagamento.

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

## 05 - VALE REFEIÇÃO

A EMPRESA fornecerá, a partir de 01 de dezembro de 2022, vale refeição, que não tem natureza salarial, no valor de:

R\$ 17,34 (dezesete reais e trinta e quatro centavos), para os aeroviários com jornada de trabalho de 04 (quatro) horas

R\$ 26,00 (vinte e seis reais) para os aeroviários com jornada de trabalho de 06 (seis) horas, e,

R\$ 35,44 (trinta e cinco reais e quarenta e quatro centavos), para os aeroviários com jornada de trabalho de 08 (oito) horas, exceto quando a empresa fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

5.1. De acordo com o salário base do aeroviário, a EMPRESA mensalmente efetuará desconto sobre o valor total do vale refeição pago ao aeroviário, conforme tabela abaixo:

SALÁRIO BASE / FAIXA	DESCONTO (sobre valor total do VR/mês)
até R\$ 2.000,00	15%
a partir de R\$ 2.000,01	20%

**05.2.** O aeroviário, 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.

## 06 - DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA pagará, a partir de 01 de dezembro de 2022, o valor de R\$ 70,85 (setenta reais e oitenta e cinco 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 aeroviário, 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.

## 07 - DIÁRIAS INTERNACIONAIS

A EMPRESA concederá diárias de alimentação quanto designarem empregado aeroviários 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:



- (i) América do Sul - 30,00 USD;
- (ii) Chile e México - 40,00 USD;
- (iii) Estados Unidos - 60,00 USD;
- (iv) Europa - 62,00 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 2022, um seguro de vida em benefício de seus empregados aeroviários, cônjuge e filhos, sem ônus para os mesmos, cobrindo morte e invalidez permanente, total ou parcial, no valor de R\$ 41.353,87 (quarenta e um mil, trezentos e cinquenta e três reais e oitenta e sete centavos).

**Parágrafo único:** Por meio do referido seguro, a EMPRESA custeará o funeral do aeroviário, cônjuge e filho, até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), desde que haja solicitação dos responsáveis legais, ocorrendo posteriormente o ressarcimento daquela despesa.

## **09 - MULTA P/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 2022, multa no valor

de R\$ 142,24 (cento e quarenta e dois reais e vinte e quatro centavos), em favor do aeroviário prejudicado.

## 10 - VALE ALIMENTAÇÃO

Será fornecido vale alimentação mensal aos aeroviários, que não tem natureza salarial, a partir de 01 de dezembro de 2022, sem ônus para os mesmos, até o último dia útil do mês anterior, de acordo com a faixa salarial, conforme tabela abaixo:

FAIXA SALARIAL	VALE ALIMENTAÇÃO / MENSAL
Salários até 2.988,11	R\$ 567,72
de R\$ 2.988,12 a R\$ 4.429,45	R\$ 607,72
de R\$ 4.429,46 a R\$ 6.068,62	R\$ 629,72
de R\$ 6.068,63 a R\$ 9.000,00	R\$ 264,00
de R\$ 9.000,01 a R\$ 17.536,32	R\$ 345,00
de R\$ 17.536,33 acima	R\$ 593,00

**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.



## 11 - ABONO ANUAL

Na vigência do ACORDO a EMPRESA pagará abono no valor correspondente a 1 (um) salário base a cada aeroviário com contrato de trabalho vigente em 30/11/2022.

11.1. O abono será pago, em parcela única, até 20/12/2022;

11.2. O abono tem natureza indenizatória para qualquer fim;

11.3. O valor do abono poderá ser diferente entre cada aeroviário, e, por isso, não há que se falar em isonomia / equiparação salarial;

11.4. A presente cláusula não se aplica ao aeroviário admitido à partir de 01/12/2022.

## II - CLÁUSULAS SOCIAIS

### 12 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

**12.1.** 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);

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

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

**12.4.** Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, o empregador fornecerá auxílio alimentação ao aeroviário, a partir de 01 de dezembro de 2022, no valor correspondente a R\$ 17,06 (dezessete reais e seis centavos) exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

**12.5.** 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 obrigarão o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.



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

### **13 - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o BANCO DE HORAS durante a vigência do presente ACT:

**13.1.** As horas extras, inclusive domingos e feriados trabalhados, realizados a partir de 01/12/2022, serão compensados da seguinte forma:

a) *Período (01/12/2022 a 30/11/2023: Horas creditadas/debitadas neste período podem ser compensadas até 30/11/2023.*

**13.2.** 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.

**13.3.** 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.

**13.4.** 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).

**13.5.** 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 (apuração na competência dezembro/2023 com pagamento até o dia 05/01/2024).

**13.6.** A cada quadrimestre será apurado o saldo. Se constatado saldo superior a 75 (setenta e cinco) horas em 31/03/2023, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência de abril /2023 com pagamento até 05/05/2023).

**13.7.** Se constatado saldo superior a 75 (setenta e cinco) horas em 31/07/2023, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência agosto /2023 com pagamento até 05/09/2023).

**13.8.** Se constatado saldo superior a 75 (setenta e cinco) horas em 30/11/2023, as horas que excederem este saldo serão quitadas na folha de pagamento do mês subsequente (apuração na competência dezembro/2023 com pagamento até 05/01/2024).

**13.9.** 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.

**13.10.** 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.

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

**13.12.** 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 realizada em Dezembro, apuradas no mês de Janeiro e pagas na folha de Fevereiro).



## **14 - COMPENSAÇÃO DE DOMINGOS E FERIADOS**

**14.1.** 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.

**14.2.** É devido o pagamento em dobro de trabalho em domingos e feriados não compensados, desde que a EMPRESA não ofereça outro dia para repouso remunerado, sem prejuízo da folga regulamentar.

## **15 - 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).

## **16 - 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:** As empresas garantirão acomodação individual para todo aeroviário(a) quando pernoitado fora de sua base contratual a serviço, exceto no caso de cursos de qualificação e treinamentos.

## 17 - 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 se ultrapassados os limites legais, de acordo com a jornada de cada trabalhador.

**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, adquirirão melhor qualificação.

## 18 - TRABALHO SEMANAL

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

**18.1.** 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;

**18.2.** Os aeroviários que trabalhem em regime de escala de revezamento terão suas escalas programadas na seguinte forma: escala de até 5 (cinco) dias de trabalho por 1 (um) dia de folga, exceto para os aeroviários que trabalhem nas áreas como Cargas doméstica, Check C do CML e Armazém da manutenção de aeronaves no CML, que terão suas escalas programadas em escala de até 6 (seis) dias de trabalho por 1 (um) dia de folga.



## 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 (dezesesseis) 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 - 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.

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

**21.2** O descumprimento pela empresa do item anterior (21.1), desobriga o empregado do cumprimento da escala alterada.

## 22 - 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 percebiam o benefício através de previdência privada ou de qualquer outro.

## 23 - 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.

## 24 - 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.

**24.1.** 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.

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



## 25 - PAGAMENTO AO SUBSTITUTO

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

## 26 - 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.

## 27 - 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 e, no caso de cumprimento de aviso prévio, até o primeiro dia útil subsequente, 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.

## 28 - 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.

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

**28.2.** 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.

**28.3.** 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.

**28.4.** 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.

## **29 - 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.

## **30 - 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 Transitorias 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.

### **31 - GARANTIA DE CRECHE À AEROVIÁRIA**

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 3 anos de idade (36 meses).

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

### **32 - 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;

**32.1.** O SINDICATO remeterá a empresa os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vínculo com o SINDICATO, dos médicos e dentistas credenciados;

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

**32.3.** Constitui obrigação do funcionário comunicar a EMPRESA, no menor prazo possível, seu afastamento.

### **33 - 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.

### **34 - 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.

### **35 - 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.

### **36 - 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.

### **37 - 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.

### **38 - 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.

### **39 - 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 a sua base.

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

A EMPRESA se compromete a não demitir, salvo em caso de justa causa, o aeroviário que contar mais de 15 (quinze) anos contínuos na função de aeroviário na EMPRESA e esteja a 03 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos.

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

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

**40.3.** 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.

## **41 - TRANSPORTE**

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

## **42 - 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 aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;*

*c) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;*

*d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral;*

*e) Os de menor antiguidade na empresa.*

### **43 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

### **44 - 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.

### **45 - CURSOS ESPECIAIS**

A empresa poderá liberar os seus funcionários para participar dos cursos promovidos pelo Sindicato dos Aeroviários signatário sem prejuízo do seu salário.

### **46 - UNIFORMES**

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

## 47 - 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.

## 48 - DA LICENÇA MATERNIDADE E CUIDADO

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, denominada “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.

## 49 - 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.

## 50 - 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.



## **51 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Fica assegurado ao aeroviário o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por 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.

## **52 - 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, as 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.

## **53 - ADOÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO**

Ajustam as partes a adoção do sistema alternativo de ponto para controle da jornada de trabalho, nos termos do artigo 2º da Portaria MTE 373/2011.

**53.1.** 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 1510/2009, em especial a aquisição e a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31

da Portaria 1510/2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no art. 28 da mesma.

**53.2.** 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 sobre jornada; e (iv) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto na hipótese de correção de marcação incorreta.

**53.3.** 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.

## **54 - 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.

## **55 - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO - PREVISTO NA LEI Nº 9.601/98**

**55.1.** O contrato por prazo determinado referido nesta cláusula terá prazo máximo de 3 (três) meses, podendo ser re-



novado 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.

**55.2.** 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.

**55.3.** 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.

**55.4.** 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.

**55.5.** Os SINDICATOS reconhecem expressamente que o número de empregados acima pactuado (54.4) se trata de acréscimo de força de trabalho.

**55.6.** 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.

**55.7.** 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.

**55.8.** As empresas comunicarão aos Sindicatos, a abertu-

ra de vagas com esta finalidade, para que os mesmos façam suas indicações através de seus bancos de currículos.

## 56 - 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 do artigos 75-C caput e §1º e 75-D, ambos da CLT.

**56.1.** 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.

**56.2.** 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).

**56.3.** 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.

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



**56.5.** 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.

**56.6.** A EMPRESA se responsabiliza pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos - Cadeira e Kit Ergonômico (Teclado, Mouse, Suporte Notebook) - além da infraestrutura - Auxílio Internet e Energia Elétrica - necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

**56.7.** A EMPRESA, conforme artigo 75-D pagará, a título de reembolso, o valor de R\$ 140, 00 (cento e quarenta reais) por mês ao aeroviário que se encontrar em regime de teletrabalho, conforme disposto nesta cláusula, a título de Auxílio Internet e Energia Elétrica.

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

**56.9.** 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.

**56.10.** 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.

### III - CLÁUSULAS RELATIVAS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL

#### 57 - 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.

#### 58 - 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 empre-



sas conveniadas que, por força de convênios celebrados com o Sindicato praticam preços e condições especiais para os trabalhadores.

### **59 - ENCONTROS BIMESTRAIS**

EMPRESA e o SINDICATO manterão calendário de reunião em 2023, 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.

### **60 - 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 ao Presidente da Federação, 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.

### **61 - DELEGADOS SINDICAIS**

A EMPRESA dará garantia de emprego aos delegados sindicais eleitos em assembleia específica, com mandato que coincidirá com o da Diretoria do SINDICATO e pelo mesmo prazo, até o limite de um delegado por empresa, e mais seis de livre escolha.

**61.1** A garantia desta cláusula estará condicionada à comunicação formal da eleição dos referidos delegados sindicais à empresa, no prazo máximo de 30 dias contados da data da eleição, através do encaminhamento de ofício, editais de convocação e atas de assembleias específicas para este fim, bem como da completa qualificação dos eleitos e indicação da empresa aeroviária a que estão vinculados.

**61.2** A esses delegados sindicais fica assegurada a suplementação de 6 (seis) folgas no trimestre (a serviço do Sindicato), além das devidas regularmente ao empregado. A dispensa ao trabalho na forma desta cláusula deve ser notificada a empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis.

## 62 - LIBERAÇÃO PARA CONGRESSOS

A EMPRESA se compromete a liberar, de uma só vez, até 2% (dois por cento) de aeroviários sindicalizados, no decorrer de 2023, 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.

O número acima será distribuído proporcionalmente entre as empresas e os nomes dos congressistas serão informados ao SNEA, 45 (quarenta e cinco) dias antes do evento.



## IV - VIGÊNCIA I DATA-BASE

### 63 - VIGÊNCIA

O presente ACT terá vigência de 12 meses – de 1º de dezembro de 2022 até 30 de novembro de 2023.

### 64 - DATA BASE

Fica mantida a data-base em 01 de dezembro.

### 65. PREVALÊNCIA

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

**65.1** 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.

### 66. 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, 61 I, 61 I-A, 61 I-B, parágrafo único e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

### 67. AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE

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

## 68. 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 30 de novembro de 2022, conforme edital de convocação da categoria, pelos meios legais determinados em seu estatuto, bem como, redes sociais e site da instituição.

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

## 69. 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.

## 70. 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.

## 71. 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.



## 72. 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.

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 entidade sindical e 1 (uma) para registro, sendo que incumbe ao SINDICATO, transmitir eletronicamente por meio do sistema MEDIADOR e, posteriormente, promover o depósito de uma via do requerimento de registro na SRT/SP, em conformidade com a Instrução Normativa nº 11, para fins de registro e arquivo, para fins de direito. O SINDICATO deverá fornecer à EMPRESA, cópia do ACT com os devidos registros e/ou não depósito na SRT não inválida de forma total ou parcial o presente ACORDO.

*São Paulo, 16 de Dezembro de 2022*

**TAM LINHAS AÉREAS S/A**

*Julio Cesar Guilherme Oliveira - Gerente Sênior de Recursos Humano*

**SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS**

*Rodrigo Maciel Silva - Presidente*



*Pousadas e sítio exclusivos para sócias e sócios e usuários SINDIGRU.*

### Sítio Sta. Isabel



### Pousada Bertiooga



### Pousada Praia Grande



Tarifário completo  
[www.SINDIGRU.ORG.BR](http://www.SINDIGRU.ORG.BR)



# ACT LATAM 2023

[www.sindicgu.org.br](http://www.sindicgu.org.br)



Sindicato dos  
**aeroviários**  
de Guarulhos