

# MINUTA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SBMG 25/27

## I - DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

### **CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2027, prorrogando – se automaticamente até assinatura do próximo Acordo Coletivo entre os ora acordantes ou até que haja sentença transitada em julgado, em foro de dissídio coletivo, excetuando-se as cláusulas de natureza econômicas, bem como aquelas que sofrerem seus reflexos, as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores na proteção ao voo que tenham contrato de trabalho com a TERMINAIS AÉREOS DE MARINGÁ SBMG S/A, inclusive aqueles cedidos para prestar serviço em outros órgãos, com ônus ou com reembolso de despesas para a empresa, com abrangência territorial em Maringá/PR.

### **CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL**

A Empresa reajustará suas Tabelas Salariais vigentes em 31 de março de 2025, aplicando o percentual de 15% (quinze por cento), a partir de 01 de abril de 2025.

### **CLÁUSULA 4ª – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS**

A empresa fará uma revisão do PCS através de uma comissão de trabalho integrada por 03 (três) representantes indicados pela empresa e 03 (três) representantes indicados pelo sindicato.

### **CLÁUSULA 5ª - DATA PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento do salário mensal dos empregados será efetuado nas datas historicamente praticadas pela empresa, possibilitando, em casos excepcionais, o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo Único.** O Contracheque/holerite deverá ser fornecido em até dois dias úteis após o pagamento efetuado.

### **CLÁUSULA 6ª - INCORREÇÕES NO PROCESSAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

Nos casos de incorreções de valores no processamento da folha de pagamento a SBMG assegurará o reembolso ao (à) empregado (a) prejudicado (a), no prazo de 08 (oito) dias úteis, a contar da data do pagamento mensal dos salários, quando a parcela a ser reembolsada for igual ou superior a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado.

**Parágrafo 1º** - As incorreções detectadas após o oitavo dia útil serão acertadas em Folha de Pagamento do mês subsequente.

**Parágrafo 2º** - Quando a parcela a ser reembolsada for inferior a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado, será efetuado o acerto na Folha de Pagamento do mês subsequente ao da ocorrência de tais incorreções.

**Parágrafo 3º** - A parcela superior ou igual a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado, paga indevidamente, será recolhida pelo mesmo à Tesouraria da Dependência, no prazo de 08 (oito) dias úteis, respeitado o limite máximo de 30% da remuneração do mês a contar da data do pagamento mensal dos salários, se notificado ou não pelo órgão de pessoal da Dependência.

**Parágrafo 4º** - Quanto às incorreções detectadas após o prazo estabelecido no parágrafo anterior, o desconto será efetuado pela Empresa na Folha de Pagamento do mês subsequente respeitado o limite máximo de 30% da remuneração do mês. Não havendo valor líquido suficiente para comportar o desconto, o empregado será notificado a devolver a importância recebida indevidamente à Tesouraria da Dependência, até o mês subsequente ao do pagamento indevido.

**Parágrafo 5º** - Quando a parcela paga indevidamente ao empregado for inferior a 10% (dez por cento) da sua remuneração, será efetuado o acerto na Folha de Pagamento do mês subsequente ao da ocorrência das incorreções.

**Parágrafo 6º** - As parcelas salariais e quaisquer adicionais em atraso serão pagos com base no salário vigente à data do efetivo pagamento.

#### **CLÁUSULA 7ª – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

A SBMG adiantará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, referente ao ano de 2025 no mês de junho de 2025. A segunda parcela será paga pela empresa no mês de dezembro de 2025, obedecendo, quanto à data, o disposto na legislação específica.

#### **CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A SBMG continuará efetuando o pagamento das Horas Extras efetivamente trabalhadas, aplicando os adicionais que se seguem, aí já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal e constitucional:

I - Para o (a) empregado (a) que labora em horário administrativo:

a) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de sábado, domingo e feriado terá todas as horas efetivamente trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento), garantido o salário desses dias;

b) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de ponto facultativo aplicado à EMPRESA, fará jus ao pagamento de todas as horas trabalhadas nesses dias, até o limite de sua jornada normal de trabalho, sem prejuízo do salário dos respectivos dias;

c) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de segunda a sexta-feira, além da jornada normal e que não coincidam com dias feriados, terá estas horas extras trabalhadas pagas com adicional de 80% (oitenta por cento);

II - Para o (a) empregado (a) que labora em regime de escala de serviço:

a) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de sua folga e dias feriados terá todas as horas efetivamente trabalhadas pagas com o adicional de 100% (cem por cento), garantido o salário dos referidos dias;

b) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de ponto facultativo, aplicado à EMPRESA, terá todas as horas efetivamente trabalhadas pagas com o adicional de 100% (cem por cento), garantido o salário dos referidos dias.

c) Quando convocado para trabalhar em dias de sábado e domingo, além da sua jornada normal diária, não coincidentes com sua folga ou feriados, terá todas essas horas pagas como hora extra a 80% (oitenta por cento).

d) Quando convocado pela EMPRESA para trabalhar nos dias de segunda a sexta-feira, além da jornada normal, não coincidentes com dias de sua folga ou feriados, será estas horas extras trabalhadas pagas com adicional de 80% (oitenta por cento);

**Parágrafo 1º**- As horas extras, com os adicionais acima citados, serão pagas com valores correspondentes ao salário percebido pelo (a) no mês de efetivo pagamento.

**Parágrafo 2º** - Ao (a) empregado (a) convocado pela EMPRESA para participar de reuniões, cursos e reciclagens exigidas para o exercício de suas atividades, fora da escala de revezamento e local de trabalho, mesmo sendo EAD, e sem o recebimento de Diárias de Viagens, exceto quando formalmente optar pela sua participação em cursos não obrigatórios oferecidos pela EMPRESA, fará jus ao pagamento do período que efetivamente participar do evento, como horas extras, nos mesmos percentuais estabelecidos nesta Cláusula, respeitado o intervalo de descanso de 11 horas entre uma e outra jornada de trabalho, facultada a compensação nos termos do parágrafo 6º desta Cláusula. A EMPRESA envidará esforços para evitar a convocação do empregado em dia de sua folga.

**Parágrafo 3º** - Aos empregados que trabalham em regime de escala ao retornarem de curso, reciclagem e viagem, deverão ter 01 (uma) folga antes de assumir sua escala.

**Parágrafo 4º** - No cálculo das horas extras serão consideradas as seguintes parcelas: a) Adicional Noturno.

**Parágrafo 5º** - O valor das horas extras será considerado para efeito de pagamento da remuneração das férias e do 13º salário, proporcional aos meses de recebimento nos respectivos períodos aquisitivos.

**Parágrafo 6º** - As horas extras efetivamente trabalhadas, que não estejam previstas de acordo específicos de compensação entre partes, deverão ser pagas.

a) Caso o empregado queira optar pela compensação das horas extras trabalhadas, poderá fazê-lo de comum acordo com a EMPRESA e a compensação deverá ocorrer até 06 (seis) meses após a data de registros dessas horas extras, sendo pagas, pela EMPRESA, aquelas não compensadas ao final desse prazo, ao mês subsequente;

b) Poderá o empregado, durante o período estabelecido na alínea "a" do presente parágrafo, optar pela convenção das horas extras, em pecúnia, a serem pagas pela EMPRESA no mês subsequente ao da opção;

c) O pagamento das horas extras, não acordadas para a compensação, deverá ocorrer no mês da realização das mesmas.

**Parágrafo 7º** - DEFINIÇÃO DE FOLGA : Dia em que o empregado não estiver escalado em escala operacional, no mês corrente.

## **CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO**

A SBMG assegurará o adicional noturno à razão de 40% (quarenta por cento), aí já incluído o respectivo valor correspondente ao adicional legal e constitucional.

**Parágrafo 1º** - O adicional de que trata o Caput desta Cláusula incidirá sobre o valor da hora normal, computadas as parcelas recebidas no mês a título de gratificação de função, como também os adicionais de transferência, por tempo de serviço e o adicional de incentivo ao estudo.

**Parágrafo 2º** - A hora de trabalho noturna será considerada como de 52 minutos e 30 segundos no período de trabalho entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 6h (seis horas) do dia seguinte, facultado às partes firmarem Acordos específicos que garantam a

prorrogação do trabalho noturno após as 6h (seis horas). Caso o Turno de Trabalho seja prorrogado além das 6h (seis horas) será devido o adicional noturno até o término da respectiva jornada.

**Parágrafo 3º** - A SBMG acrescentará, a título de redução do adicional noturno, mais 7 (sete)

minutos e 30 (trinta) segundos nos intervalos de descanso estabelecidos no artigo 71 da CLT, para cada hora da jornada de trabalho no período entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e as 6h (seis horas) do dia seguinte, para compensar o acréscimo decorrente da redução da hora noturna, ressalvadas as condições previstas nos parágrafos 4º e 5º desta Cláusula.

**Parágrafo 4º** - Os acréscimos nos intervalos de descanso previstos nesta Cláusula não serão computados na duração do trabalho, exceto para cálculo do adicional noturno.

**Parágrafo 5º** - Caso o(a) empregado(a) venha a laborar durante o horário estabelecido para o descanso mencionado no parágrafo 3º precedente, sem que haja acordo específico de compensação ou outro horário seja estabelecido, a SBMG remunerará o trabalho realizado como hora extra noturna, devendo o empregado providenciar o registro do período trabalhado por meio do livro de registro de ocorrências, além de solicitar o pagamento ou compensação à Chefia imediata por meio de sistema de frequência.

**Parágrafo 6º** - Nos casos em que a jornada noturna tenha sido cumprida integralmente e o(a) respectivo(a) empregado(a) prorrogue tal jornada, por necessidade do serviço, será devido o adicional noturno, inclusive, durante o período de prorrogação trabalhado.

**Parágrafo 7º** - Para efeito do direito do empregado ao adicional noturno, no período de prorrogação de que trata o parágrafo 6º desta Cláusula, será exigido que a jornada de trabalho do empregado tenha completado pelo menos 2 (duas) horas de duração durante o horário definido no parágrafo 2º, também desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 10ª – JORNADA SEMANAL DO TRABALHO ADMINISTRATIVO**

A SBMG manterá a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, para os empregados que trabalham em horário administrativo, no âmbito de todas as dependências, limitada à jornada diária de 08 (oito) horas, permitida a compensação, exceto para funções em que haja regulamentação através de lei específica.

#### **CLÁUSULA 11ª - VIAGEM A SERVIÇO**

O valor da diária de viagem corresponderá a R\$ 502,92 (quinhentos e dois reais e noventa e dois centavos) e será paga até o final do expediente do dia útil anterior ao dia previsto como de início da viagem.

**Parágrafo 1º** - Quando se tratar de viagem ou deslocamento para fora da base de trabalho ou do domicílio/residência para realizar inspeção de saúde (INSPSAU) obrigatória, o empregado (a) receberá o número de diárias necessárias para realizar o exame, diárias essas que deverão ser comprovadas, conforme diretrizes do Manual de Procedimento de Viagem da SBMG em vigor.

**Parágrafo 2º** - Quando se tratar de viagem para curso de formação ou qualquer outra atividade a serviço da empresa com deslocamento acima de 100 km fora da base de trabalho ou domicílio/residência, o empregado (a) receberá diárias de viagem da seguinte forma:

Integral (100%) – quando o deslocamento do profissional incluir pernoite fora da base de trabalho ou domicílio/residência;

Parcial (50%) – Quando o deslocamento do profissional não incluir o pernoite fora da base de trabalho ou do domicílio/residência com duração igual ou superior a 08 (oito) horas consecutivas.

Parcial (40%) – quando o deslocamento do profissional não incluir pernoite fora da base de trabalho ou do domicílio/residência com duração igual ou superior a 06 (seis) horas consecutivas.

#### **CLÁUSULA 12ª - FALTAS ABONADAS**

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

a) Por 04 (quatro) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão (ã), companheiro (a) do mesmo sexo ou não, sogro (a), genro ou nora ou qualquer dependente legal;

b) Por 05 (cinco) dias úteis, não fracionados, para o próprio casamento, com efeito civil. Caso ocorra no dia de folga, descanso ou feriado, o abono iniciar-se-á a partir do primeiro dia útil seguinte, para pessoal administrativo e a partir do primeiro dia seguinte programado na escala para o empregado sob regime de turno de serviço;

c) Por 01 (um) dia para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho

(a), enteado (a) esposo (a) ou companheiro (a) do mesmo sexo ou não, pai e mãe do (a) empregado (a), não coincidindo o dia para alta médica com o dia da internação;

d) Até 07(sete) dias, durante o semestre, comprovado por atestado ou declaração médica, para acompanhar filho (a) de qualquer natureza ou enteado (a) de até 14 (quatorze) anos de idade, em tratamento médico, facultando-se a um dos cônjuges utilizar este benefício se ambos forem empregados da EMPRESA. O disposto nesta alínea não se aplica cumulativamente como disposto na alínea “c” desta Cláusula;

e) Por 01 (um) dia útil para apresentação de reservista, mediante comprovação;

f) Por 08 (oito) dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das 03 (três) primeiras semanas do nascimento;

g) Por 01 (um) dias, para doação de sangue, a cada seis meses, devidamente atestado e comunicado à EMPRESA no prazo de 72h00 (setenta e duas horas);

h) No dia de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS; Cédula de Identidade; Atestado de Reservista; Carteira Nacional de Habilitação, se exigida para o exercício da atividade do empregado, desde que comunicado com antecedência mínima de 24h00 (vinte e quatro horas) e comprovado após até 72h00 (setenta e duas horas);

i) Até 07 (sete) dias, durante o semestre, para acompanhar pai, mãe, cônjuge ou companheiro (a) do mesmo sexo ou não que tenham idade, igual ou superior a 60 (sessenta) anos, em tratamento médico, comprovado por atestado ou declaração médica, facultando-se a um dos irmãos utilizar este benefício se ambos forem empregados da EMPRESA.

**Parágrafo Único** – Nos dias de provas escolares, a EMPRESA procurará facilitar a liberação do empregado, quando coincidir com o horário de trabalho, mediante compensação no caso de trabalho em horário administrativo e mediante troca de turno no caso de trabalho em escala de serviço, sem a garantia do abono de que trata esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 13ª VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A empresa implantará, a partir da vigência deste instrumento coletivo, licença remunerada de até 15 (quinze) dias de acordo com atestado médico, em razão de violência doméstica

praticada contra suas empregadas, sem prejuízo do vale alimentação do período. Para obter a licença, a trabalhadora deverá apresentar uma cópia do registro da ocorrência na unidade policial que comprove a causa prevista, ou na ausência, de um certificado emitido pela autoridade competente.

**Parágrafo 1º** - Os dias de licença de que trata esta cláusula não serão descontados dos períodos de férias e 13º salário.

**Parágrafo 2º** - Será assegurada à empregada vítima de violência doméstica, a manutenção de seu vínculo trabalhista por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, por decisão judicial, a partir da notificação dessa decisão, nos termos da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

**Parágrafo 3º** - Será assegurado ainda o acesso prioritário à remoção, quando servidora pública, integrante da administração pública direta ou indireta, na forma da Lei 11.340/2006.

**Parágrafo 4º** - A empresa se compromete com a celebração de convênios protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria com órgãos governamentais e entidades não governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher.

**Parágrafo 5º** - A empresa deverá desenvolver conjuntamente com a entidade sindical uma Campanha contra a Violência Doméstica em suas dependências, incluindo divulgação e materiais tais como bottons, banners, adesivos, dentre outros, assim como proporcionar palestras direcionadas ao tema, que serão ministradas pela própria entidade sindical, em conjunto com a empresa e também farão parte do processo introdutório para a emissão de credenciamento (crachá) à todos da comunidade aeroportuária aptos a laborar nas dependências do aeródromo.

#### **CLÁUSULA 14ª - FÉRIAS**

Após cada período de 12 meses de trabalho o empregado terá direito a férias, obedecendo ao previsto no Art. 130 da CLT.

**Parágrafo 1º** - As férias serão concedidas nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

**Parágrafo 2º** - O início das férias regulamentares não poderá coincidir com dias de folga remunerada, sábado, domingo, feriados, ponto facultativo autorizado pela EMPRESA ou dias de compensação de horas anteriormente trabalhadas, facultado aos empregados em regime de escala optar, por escrito, pelo início das férias nos dias mencionados.

**Parágrafo 3º** - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. A intenção de fracionamento, juntamente com os períodos previamente definidos pelo empregado, também deverá ser encaminhada à gerência responsável para análise. A faculdade de fracionamento é estendida inclusive, aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

**Parágrafo 4º** - O empregado poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário.

**Parágrafo 5º** - O pagamento do abono pecuniário será efetuado até o último dia útil anterior ao dia do início das férias.

#### **CLÁUSULA 15ª - FGTS - INCIDÊNCIA SOBRE AVISO PRÉVIO**

No pagamento do período de aviso prévio, trabalhado ou não, incide a contribuição para o FGTS.

#### **CLÁUSULA 16ª - AVISO PRÉVIO**

Em caso de dispensa sem justa causa do (a) empregado (a) a empresa assegurará o período de aviso prévio, conforme tabela a seguir:

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO</b>
1 ano	33
2 anos	36
3 anos	39
4 anos	42
5 anos	45
6 anos	48
7 anos	51
8 anos	54
9 anos	57
10 anos	60
11 anos	63
12 anos	66
13 anos	69
14 anos	72
15 anos	75
16 anos	78
17 anos	81
18 anos	84
19 anos	87
20 anos	90

#### **CLÁUSULA 17ª – NOTIFICAÇÃO DE ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO OU DEMISSÃO**

O empregado que, em tese, tiver cometido penalidade disciplinar passível advertência, suspensão ou demissão, deverá ser notificado do fato por escrito, citados os artigos da CLT, bem como as razões determinantes, sob pena de gerar presunção de advertência indevida, suspensão injusta ou dispensa imotivada, abrindo-se prazo de 05 (cinco) dias para sua defesa, atendendo-se sempre ao princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa.

#### **CLÁUSULA 18ª - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, por acidente de trânsito ou de qualquer equipamento no exercício da atividade, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado, abrindo-se prazo de 20 (vinte) dias para a defesa do (a) empregado (a), atendendo-se sempre o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa.

#### **CLÁUSULA 19ª - DIREITO DE INFORMAÇÃO**

A SBMG assegurará ao (a) empregado (a) o acesso à documentação constante da sua pasta funcional, fornecendo-lhe cópia de seu interesse, desde que requerido por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias.

**Parágrafo Único** - A SBMG manterá na área de pessoal da Empresa, pasta contendo todas as normas internas de administração de pessoal e recursos humanos para consulta dos interessados.

#### **CLÁUSULA 20ª – LICENÇA MATERNIDADE**

A licença-maternidade assegurada em Lei continuará sendo concedida à empregada, incluindo os períodos de repouso de 02 (duas) semanas, antes e depois do parto, mediante apresentação de atestado médico específico.

**Parágrafo 1º** - Facultar-se-á a empregada solicitar a prorrogação da licença maternidade, por mais 60 (sessenta) dias, contados da data do término da licença de que trata o caput desta Cláusula, desde que requerido pela empregada, ao órgão de recursos humanos da respectiva dependência de lotação, até o trigésimo dia após o parto.

**Parágrafo 2º** - Durante o período de prorrogação previsto no Parágrafo anterior, a empregada terá direito a sua remuneração nos mesmos moldes do salário maternidade paga pela Previdência Social.

**Parágrafo 3º** - No período de prorrogação a empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda do direito da prorrogação da licença.

**Parágrafo 4º** - A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória para fins de adoção de criança terá assegurada a concessão da licença maternidade de que trata o caput desta Cláusula, observando o seguinte:

a) No caso de adoção ou guarda judicial, mesmo que provisória, de criança até completar 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;

b) No caso de adoção ou guarda judicial, mesmo que provisória, de criança após completar 01 (um) ano e até completar 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;

c) No caso de adoção ou guarda judicial, mesmo que provisória, de criança após completar 04 (quatro) anos e até completar 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias;

d) Em qualquer das hipóteses deste parágrafo só será concedida a licença maternidade mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

**Parágrafo 5º** - A prorrogação de que trata os parágrafos 1º e 2º desta Cláusula, será igualmente garantida à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, na seguinte proporção:

a) 60 (sessenta) dias, no caso de adoção ou guarda judicial de criança até completar 01 (um) ano de idade;

b) 30 (trinta) dias, no caso de adoção ou guarda judicial de criança após completar 01 (um) ano e até completar 04 (quatro) anos de idade e;

c) 15 (quinze) dias, no caso de adoção ou guarda judicial de criança após completar 04 (quatro) anos e até completar 08 (oito) anos de idade.

#### **CLÁUSULA 21ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE**

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção, conforme segue:

a) De 06 (seis) meses após o parto para a empregada que não exercer o direito de opção pelo período de 180 dias de licença-maternidade; e

b) De 07 (sete) meses após o parto para a empregada que optar pela prorrogação da licença-maternidade.

#### **CLÁUSULA XX - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade pode ser prorrogada por até 30 dias corridos, contados da data do nascimento do filho(a).

**Parágrafo 1º** - A prorrogação da licença paternidade ocorrerá desde que o empregado requeira em até 5 (cinco) dias úteis após o nascimento do filho(a).

**Parágrafo 2º** - No período de prorrogação, conforme instituído pela Lei 13.257/2016, o empregado não poderá exercer outra atividade remunerada e a criança deverá ficar sob seus cuidados.

**Parágrafo 3º** - O empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, terá assegurada a concessão da licença paternidade nas mesmas proporções e condições especificadas na presente Cláusula. Para os casos de casais homotransafetivos, e ambos sejam empregados da SBMG, se um dos empregados optar pela licença maternidade, é garantido ao outro a opção pela licença paternidade.

**Parágrafo 4º** - O empregado poderá se afastar por duas semanas antes e duas semanas após o parto mediante apresentação de atestado médico para acompanhamento da gestante/lactante, prazo não incluído na contagem da licença acima.

#### **CLÁUSULA 22ª - INTERVALOS PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**

Os Acordos específicos definirão os intervalos sobre jornada de trabalho, em regime de escala de serviço e a empregadora garantirá intervalos para descanso ou refeições da seguinte forma:

- a) 15 (quinze) minutos, para turnos de trabalho de até 6 (seis) horas contínuas;
- b) 1 (uma) hora, para turnos de trabalho de 6 (seis) horas a 08 (oito) horas contínuas;
- c) 2 (duas) horas, para turnos de trabalho de mais de 08 (oito) horas contínuas, autorizadas pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo 1º** - A SBMG dispensará o registro de ponto para todos os (as) empregados (as), nos intervalos da jornada de trabalho para descanso ou refeição.

**Parágrafo 2º** - Caso o(a) empregado(a) venha eventualmente laborar durante os períodos de descanso de que trata esta Cláusula, sem que haja compensação do trabalho realizado, a SBMG remunerará como hora extra, nas mesmas bases pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho, devendo o(a) empregado(a) registrar o período trabalhado por meio de sistema de controle fornecido pela SBMG.

**Parágrafo 3º** - Os intervalos de descanso de que trata esta Cláusula não serão computados no cálculo do Adicional Noturno, salvo se não efetivamente concedidos.

#### **CLÁUSULA 23ª - TURNOS DE SERVIÇO E ESCALAS DE REVEZAMENTO**

A duração máxima do turno de trabalho do(a) empregado(a) que cumpre escalas em turnos ininterruptos de revezamento continuará sendo de 6 (seis) horas contínuas e de no máximo 36 (trinta e seis) horas semanais, respeitando o intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos, suprimindo o disposto no parágrafo 1º do artigo 71 da CLT. O período que ultrapassar 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo os períodos de descanso intrajornadas não trabalhados, deverá ser pago como horas extras, salvo compensação prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - Excepcionalmente e mediante prévio acordo entre a SBMG e o SNTPV, poderá ser prorrogada e/ou alterada a duração da jornada de trabalho dos(as)

empregados(as) submetidos a turnos ininterruptos de trabalho, assegurando-se o pagamento das horas extras trabalhadas que não tenham sido compensadas.

**Parágrafo 2º** - Excepcionalmente e salvo acordo prévio entre a SBMG e o SNTPV, poderão ser firmadas escalas de serviço com turnos especiais, respeitados os limites mínimos de intervalos entre e intrajornadas, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

**Parágrafo 3º** - A SBMG fornecerá ao SNTPV cópia de todas as escalas de serviço em vigor, no prazo de 60 (sessenta) dias após a data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo 4º** - Será permitida a troca do turno previsto na escala de revezamento, mediante concordância escrita entre as partes interessadas e a chefia imediata, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, respeitados o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre uma e outra jornada diária de trabalho e o descanso semanal remunerado.

**Parágrafo 5º** - Em hipótese alguma haverá custos adicionais de pessoal e tão pouco de horas extras ou excedentes à jornada de trabalho, em decorrência do disposto no Parágrafo 4º desta Cláusula.

**Parágrafo 6º** - Os casos omissos, o atendimento à ICA 63-33, regras de sobreavisos e convocações serão ajustados em reunião entre o sindicato e a empresa.

#### **CLÁUSULA 24ª - VIDA PROFISSIONAL**

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, obrigando-se a SBMG a efetuar a entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

## **II – DOS BENEFÍCIOS**

#### **CLÁUSULA 25ª – VALE REFEIÇÃO**

A partir de 1º de abril de 2025, o valor facial do vale refeição passará a ter valor diário de R\$ 48,28 (quarenta e oito reais e vinte e oito centavos), considerando os dias trabalhados durante o mês, seja em escala operacional, ou cursos locais, que será fornecido a todos os empregados em cartão magnético, recarregado mensalmente até o dia 05 de cada mês.

**Parágrafo 1º** - O benefício terá caráter indenizatório, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 2º** - O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondente a cada mês efetivamente trabalhado no ano civil.

**Parágrafo 3º** - Fica ajustado que o fornecimento de Vale-Refeição deverá ser efetuado por empresa regularmente inscrita no programa de Alimentação do Trabalho – PAT, instituído pela Lei Federal 6321/1976.

**Parágrafo 4º** - O valor do Vale Refeição será oferecido em cartão magnético que permita a migração do saldo para o Vale Alimentação e vice-versa.

#### **CLÁUSULA 26ª – VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-CULTURA**

A SBMG fornecerá cesta básica, que não tem natureza salarial, em forma de vale alimentação, até o dia 05 de cada mês, no valor de R\$ 1.486,25 (um mil e quatrocentos e oitenta e seis reais e vinte e cinco centavos).

**Parágrafo 1º** - A SBMG concederá cesta natalina na forma vale alimentação, no valor de R\$ 1.486,25 (um mil e quatrocentos e oitenta e seis reais e vinte e cinco centavos). Tal benefício será disponibilizado somente aos colaboradores com vínculo ativo até o dia 15 de dezembro. O pagamento da cesta natalina será efetuado até o dia 20 de dezembro, via cartão magnético.

**Parágrafo 2º** - O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 3º** - O benefício de que trata esta Cláusula aplicar-se-á, inclusive: a) b) c) d) no período de licença maternidade; no período de afastamento por doença; no período do auxílio doença; no período de afastamento por acidente do trabalho ou doença ocupacional; e) no período de auxílio doença decorrente de acidente do trabalho, doença ocupacional; f) no período de férias do empregado;

**Parágrafo 4º** - O Vale Alimentação deverá ser oferecido em forma de cartão eletrônico de alcance nacional.

**Parágrafo 5º** - A empresa, utilizando-se do permissivo legal disposto na Lei 12.761/2012, concederá a todos os empregados que assim o requeiram um vale cultura no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para ser utilizado nos moldes dispostos na legislação vigente, isenta a coparticipação para aqueles que recebem até 5 Salários Mínimos.

#### **CLÁUSULA 27ª – DO ANUÊNIO**

Continua sendo assegurado pela empresa o pagamento de anuênio a todos os empregados no percentual de 1,00% (um por cento) por ano de trabalho prestado a SBMG S/A, somando-se contratos vigentes e não vigentes, desde que o empregado ocupe o mesmo cargo/função.

#### **CLÁUSULA 28ª – DO ADICIONAL DE INSTRUÇÃO**

Aos empregados que desempenharem a função de instrutor, tanto para Torre de Controle e Meteorologia, fica assegurado o pagamento de gratificação fixa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre os vencimentos, a contar do registro do presente ACT perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo 1º** - Os critérios para escolha dos instrutores são os seguintes: curso EPI, CHT válida de instrutor e 01 (um) ano de experiência na localidade. O funcionário que desejar exercer a função de instrutor deverá se manifestar perante a Gerência de Navegação Aérea.

**Parágrafo 2º** - O instrutor poderá permanecer no desempenho da função por 03 (três) anos, podendo ser mantido na função por igual período, desde que não exista outros funcionários interessados e qualificados para assumir o desempenho da função, a critério da Gerência de Navegação Aérea.

#### **CLÁUSULA XX - ADICIONAL DE ENCARREGADO**

Aos empregados que desempenhem a função de encarregado/responsável do turno fica assegurado o pagamento de gratificação fixa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre os vencimentos.

#### **CLÁUSULA XX - ADICIONAL DE PENOSIDADE**

A título de Penosidade, a SBMG pagará o valor de R\$ 2000,00 (dois mil reais) aos empregados que laboram em escala.

**Parágrafo Único** - Em caso de afastamento da escala por motivo de saúde mental, comprovado por atestado médico, fica assegurado o pagamento da pensidade por até 3 (três) meses, visando o custeio do tratamento e o pleno retorno à capacidade funcional.

#### **CLÁUSULA 29ª - PLANO DE SAÚDE**

A SBMG custeará integralmente as despesas de assistência médica de seus funcionários, inclusive durante o período de experiência do contrato de trabalho, através de Plano de Saúde sem coparticipação, mantendo todas as coberturas, serviços médicos e hospitalares aos benefícios constantes da Apólice da Prestadora de Serviço em vigor.

#### **CLÁUSULA 30ª - TRANSPORTE DE SOCORRO**

A SBMG transportará o (a) empregado (a) para local apropriado, com urgência, em caso de acidente, mal súbito ou parto ou qualquer outro acometimento que ponha a vida do (a) empregado (a) em risco.

#### **CLÁUSULA 31ª – PROCESSOS JUDICIAIS**

A SBMG reconhece a legitimidade processual do Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Proteção ao Voo no ajuizamento de ações por substituição processual, plúrimas e de cumprimento.

#### **CLÁUSULA XX - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

A SBMG concederá ao(à) empregado(a), que não exercer o direito ao recebimento do vale transporte ou à utilização de transporte fornecido pela Empresa, o direito a opção por receber ajuda de custo combustível, em folha, ou em vale/cartão de abastecimento no valor de R\$ 311,50 (trezentos e onze reais e cinquenta centavos), a partir da data de assinatura deste Acordo.

**Parágrafo 1º** - O(a) empregado(a) que exerce o direito ao recebimento do vale transporte ou à utilização de transporte fornecido pela Empresa, poderá, em caso de desistência, optar pelo recebimento do auxílio combustível, que será viabilizado pela SBMG a partir do mês subsequente ao da opção.

**Parágrafo 2º** - Sobre o valor do auxílio combustível haverá a participação do(a) empregado(a) à base de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo 3º** - Nos afastamentos do(a) empregado(a) em decorrência de faltas ao trabalho, licença gestante e licença médica com remuneração por parte de empresa, será mantida a concessão do benefício.

**Parágrafo 4º** - Nos afastamentos do(a) empregado(a) em decorrência de férias, a concessão do benefício será proporcional aos dias trabalhados no mês, sem prejuízo do adicional de férias, à base de 1/12 (um doze avos) dos valores percebidos durante o respectivo período aquisitivo das férias.

**Parágrafo 5º** - Nos afastamentos decorrentes de auxílio-doença ou de acidente do trabalho, ou qualquer outro tipo de caracterização de suspensão do contrato de trabalho, a concessão do benefício será proporcional aos dias trabalhados pelo empregado no respectivo mês.

#### **CLÁUSULA XX – INCENTIVO AO ESTUDO**

A SBMG concederá percentual sobre o salário-base, a título de Incentivo ao Estudo, ao(à)s empregado(a)s que tenha ou venha a conquistar títulos de educação formal acima do

exigido para o ingresso em seu cargo/função na empresa, conforme demonstrado na planilha abaixo, que incidirá para todos os efeitos legais:

<b>TÍTULO APRESENTADO</b>	<b>% SOBRE SALÁRIO-BASE</b>
Curso Técnico Profissionalizante	7%
Superior Completo	9%
Especialização/Pós-Graduação	11%
Mestrado	13%
Doutorado	15%

**Parágrafo 1º** - A comprovação dos títulos será realizada pelo(a) empregado(a) através da apresentação do certificado/diploma, com uma cópia a mais para que seja aposto o recebido com data/hora/carimbo, sendo aceitos todos os cursos, ainda que não relacionados com a atividade da empresa.

**Parágrafo 2º** - Serão considerados como títulos de cursos de especialização/pós-graduação, mestrado ou doutorado os cursos que atendam aos requisitos do Conselho Nacional de Educação (CNE), conforme segue:

I. Pós-graduações Latu Sensu (compreendem programas de especialização e cursos designados como MBA – Master Business):

a) duração mínima de 360 horas;

b) certificado emitido pela instituição responsável pelo curso como documento comprovante, mencionando a área de conhecimento do curso acompanhado de histórico escolar, constando obrigatoriamente:

i. relação das disciplinas, carga horária, nota, nome e qualificação dos professores.

ii. período e local em que o curso foi realizado,

iii. duração total e horas de efetivo trabalho acadêmico,

iv. título da monografia ou do TCC e a nota obtida neste,

v. declaração da instituição de que o curso cumpriu todas as disposições da Resolução nº 1/MEC e indicação do ato legal de credenciamento da instituição.

c) se for oferecido à distância, deve incluir a comprovação da defesa presencial de monografia e/ou trabalho de conclusão de curso (TCC) ou declaração da Instituição de Ensino, com a informação de que o curso não está obrigado ao Trabalho de Conclusão do Curso ou Monografia, de acordo com a Resolução 01/2018 do CNE publicada em 06/04/2018.

II. Pós-graduações Strictu Sensu (compreendem programas de mestrado ou doutorado):

a) defesa de dissertação ou tese;

a) se oferecidos à distância devem necessariamente incluir provas e atividades presenciais devendo ser presenciais também os exames de qualificação e as defesas de dissertação;

b) diploma emitido pela instituição responsável pelo curso como documento comprovante;

c) os diplomas de conclusão de cursos de pós-graduação strictu sensu obtidos de instituições de ensino superior estrangeiras, para terem validade nacional, devem ser reconhecidos e registrados por universidades brasileiras que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior ou em área afim.

**Parágrafo 3º** - O incentivo ao estudo de que trata esta Cláusula será pago, caso deferido, a partir do mês subsequente ao da entrega do certificado/diploma.

**Parágrafo 4º** - Não haverá acúmulo de incentivo decorrente dos títulos, permanecendo o percentual de maior titularidade.

## **CLÁUSULA XX – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PPLR)**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, fica instituído o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PPLR)**, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando a habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer colaborador. A verba objeto do presente PPLR está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000.

## **III – DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA 32ª - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A SBMG se compromete a instalar/criar uma CIPA de acordo com a legislação vigente (Norma Reguladora nº 5). A SBMG enviará ao SNTPV, cópia do Edital de convocação das eleições da CIPA.

### **CLÁUSULA 33ª - UNIFORMES**

Os uniformes se exigidos pela SBMG serão gratuitamente por ela fornecidos, condizentes com as condições climáticas predominantes do local de lotação, excetuando-se a cobrança dos uniformes aos casos de extravio ou mau uso pelo empregado, que deverá ser apurado por sindicância interna, cujo prazo de defesa será de 20 (vinte) dias a contar da notificação da sindicância ao (a) empregado (a), atendendo-se ao princípio da ampla defesa e do contraditório.

**Parágrafo Único** - Fica isento de punição o empregado que, pela falta comprovada de uniforme para trocas, estiver realizando suas atividades laborativas sem os respectivos uniformes.

### **CLÁUSULA 34ª - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos conforme o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, da respectiva dependência da SBMG, com base nos riscos específicos para cada função.

### **CLÁUSULA 35ª - INSPEÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O SNTPV poderá realizar visitas periódicas aos locais de trabalho de acordo com as necessidades apuradas pelo representante sindical, acompanhado, por representante da SESMT.

**Parágrafo 1º** - A SBMG deverá ser previamente notificada por escrito, pelo menos 10 (dez) dias antes da visita, sendo que, cumprida essa formalidade, e não comparecendo o representante da SESMT, não haverá impedimento à realização da inspeção de que trata esta Cláusula.

**Parágrafo 2º** - Os empregados e as instituições (CIPA e Sindicato) serão informados das medidas de proteção existentes no PPRA, PPA, PCA e PCMSO de cada dependência da SBMG, que sendo solicitada formalmente pelo SNTPV, fornecerá uma cópia dos documentos citados nesta Cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias da data do recebimento do pedido.

#### **CLÁUSULA 36ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

No caso de acidentes fatais ocorridos nas Dependências da SBMG, o SNTPV deverá ser comunicado imediatamente. Na ocorrência de quaisquer outros acidentes de trabalho o Sindicato será comunicado tão logo a EMPRESA tenha conhecimento do fato.

#### **CLÁUSULA 37ª - LOCAL DE TRABALHO - PRIMEIROS SOCORROS**

A SBMG manterá nas Dependências, em lugar apropriado, de fácil acesso e amplamente divulgado, caixa de primeiros socorros, contendo medicamentos básicos.

## **IV – DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 38ª - DA ASSEMBLÉIA GERAL DOS TRABALHADORES**

As partes reconhecem que a Assembleia Geral é um direito fundamental dos trabalhadores, devendo ser garantida a sua realização e convocação pela entidade sindical.

#### **CLÁUSULA 39ª - GARANTIA DE ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS E INFORMAÇÃO AOS EMPREGADOS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais à EMPRESA nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

**Parágrafo Único** - Em se tratando de distribuição de informativos do SNTPV, que sejam do interesse dos empregados, garantir-se-á os meios de acesso dos dirigentes sindicais durante o horário de funcionamento da dependência.

#### **CLÁUSULA 40ª – QUADRO DE AVISO**

Defere-se afixação, na EMPRESA, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

#### **CLÁUSULA 41ª - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisão de contrato de trabalho dos empregados serão efetuadas pelo Sindicato, somente aos seus associados.

**Parágrafo 1º** - As homologações serão realizadas:

a) em 10 (dez) dias subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento;

b) A EMPRESA deverá agendar junto ao Sindicato, com no mínimo 03 dias corridos de antecedência, enviando cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, os horários para a realização das homologações.

**Parágrafo 2º** - O não cumprimento dos prazos previstos no parágrafo 1º, ressalvados aqueles que as partes comprovem a impossibilidade de homologação por problemas da entidade homologadora ou do não comparecimento do empregado, sujeitará a EMPRESA ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido para a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo 3º** - O reajustamento de salário ocorrido no curso do aviso prévio proporciona ao demitido o recebimento das diferenças das verbas rescisórias discriminadas em termo de rescisão de contrato de trabalho complementar.

#### **CLÁUSULA 42ª - MENSALIDADE DO SINDICATO**

As mensalidades descontadas em folha de pagamento em favor do SNTPV serão recolhidas ao SNTPV até o 10º (décimo) dia após o pagamento.

**Parágrafo 1º** - Fica a EMPRESA autorizada a colher do empregado, se assim concordar, por ocasião de sua admissão na empresa, a ficha de filiação como associado do SNTPV.

**Parágrafo 2º** - O(a) empregado(a) que vier associar-se ao SNTPV na forma do Parágrafo 1º poderá desistir do respectivo ato, encaminhando a sua desfiliação ao SNTPV.

**Parágrafo 3º** - O SNTPV deverá informar a desfiliação de empregado à SBMG até o dia 10 de cada mês, para processamento na folha de pagamento. Ultrapassado este prazo a desfiliação se dará na folha de pagamento do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA 43ª - COMPROVAÇÃO DE DESCONTOS**

A SBMG encaminhará ao SNTPV, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto, cópia das guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa, com a relação nominal dos empregados e respectivas remunerações consideradas na base de cálculo.

#### **CLÁUSULA 44ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obriga-se a SBMG a remeter ao SNTPV profissional, uma vez por ano, ou quando por este solicitado, a relação dos empregados pertencentes à categoria, contendo nome, endereço, cargo, matrícula e data de nascimento.

**Parágrafo Único** - A cada 03 (três) meses a EMPRESA enviará ao SNTPV o nome dos empregados admitidos e dos desligados no trimestre anterior.

#### **CLÁUSULA 45ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Fica instituída e será válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e” da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo de Trabalho, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio do sindicato profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontado pela empresa no contracheque dos trabalhadores no mês imediatamente subsequente à data da assinatura deste acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, filiado ou não filiado ao sindicato profissional.

**Parágrafo 1º** - O valor da contribuição prevista no Caput corresponde à metade (50%) de um único dia de salário do empregado, a ser descontado no mês subsequente ao período para oposição, a seguir descrito.

**Parágrafo 2º** - Poderá o(a) empregado(a) se opor ao referido desconto, desde que, em prazo não superior a 10 (dez) dias corridos a contar da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho ou da sua contratação, envie ao SNTPV por e-mail (secretaria@sntpv.org.br) ou carta registrada sua carta de oposição ao referido desconto.

**Parágrafo 3º** - O SNTPV enviará relação de oposições ao desconto da taxa negocial à Área de Gestão de Pessoas da SBMG, até 15 dias após a assinatura do ACT.

**Parágrafo 4º**- A contribuição para custeio sindical descontada em folha de pagamento, em favor do SNTPV, será recolhida ao Sindicato nos termos do parágrafo primeiro, até o 3º (terceiro) dia útil após o pagamento dos salários.

#### **CLÁUSULA 46ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

O(a) empregado(a) eleito(a) para cargo da Diretoria Executiva, titulares e suplentes, do Conselho Fiscal, titulares e suplentes, do Conselho de Representantes e de Delegado Sindical, titulares e suplentes, do SNTPV, gozará de estabilidade no emprego, a partir do momento do registro de sua candidatura ao respectivo cargo eletivo, e até 1 (um) ano após o final do seu mandato.

**Parágrafo 1º** - Na ocorrência de renúncia ou perda do mandato por qualquer motivo, perderá a garantia de que trata esta Cláusula o ocupante do cargo eletivo especificado no Caput desta Cláusula.

**Parágrafo 2º** - Por meio de ofício, se compromete o SNTPV a informar à SBMG a ocorrência de eleição, renúncia ou a exclusão de qualquer membro contemplado com a garantia de que trata esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 47ª - PARTICIPAÇÃO SINDICAL**

A SBMG assegurará a liberação e abonos de faltas dos Delegados Sindicais, membros do Conselho Fiscal e dos membros da Direção do SNTPV, efetivos ou suplentes, quando designados para realizarem Seminários, Encontros Nacionais organizados pelo SNTPV e Assembleias dos empregados, desde que não prejudiquem a operacionalidade do trabalho, observando o seguinte:

**Parágrafo 1º** – Aos detentores de cargo eletivo do SNTPV, sejam efetivos ou suplentes, serão assegurados o abono na frequência de até 60 (sessenta) dias por ano, respeitado o limite máximo de 5 (cinco) dias por mês, para participação em reuniões realizadas pelo SNTPV, garantindo a representação sindical ativa sem prejuízo da remuneração e benefícios do(a) empregado(a).

**Parágrafo 2º** – Anualmente, ou após uma eleição, o SNTPV informará à SBMG a relação dos membros do sindicato enquadrados no Caput desta Cláusula, que estejam cumprindo mandato eletivo garantindo uma ampla representação sindical dos empregados(as).

#### **CLÁUSULA 48ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa do empregado, sem justa causa, ocorrida nos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base.

#### **CLÁUSULA 49ª - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado. O Presidente do SNTPV ou um Diretor Executivo deverá comunicar a SBMG, com antecedência de 05 (cinco) dias úteis.