

**CONTRAPROPOSTA FINAL DO SNETA**  
**À PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS,**  
**SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS (GRU); SINDICATO DOS**  
**AEROVIÁRIOS DE PORTO ALEGRE (POA) e SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE**  
**PERNAMBUCO (PE), REPRESENTADOS PELA FENTAC, PARA A RENOVAÇÃO DA**  
**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARA VIGÊNCIA 2025/2027**

O SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE TÁXI AÉREO – SNETA, após deliberação com as empresas, apresenta a contraproposta das empresas de táxi aéreo:

• **DATA BASE 01 /12/2025**

**1º) REAJUSTE SALARIAL:**

A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025, OS SALÁRIOS DOS AEROVIÁRIOS VIGENTES EM 30 DE NOVEMBRO DE 2025, SERÃO REAJUSTADOS PELO INDICE DE 4,18% (QUATRO VIRGULA DEZOITO PORCENTO);

**2º) PISOS SALARIAIS:**

A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025, REAJUSTE DOS SEGUINTE PISOS DE REMUNERAÇÃO ESTABELECIDOS NA CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT PELO INDICE DE 6,18%

Mensageiros, contínuos, “office boys” e assemelhados
Auxiliar de Serviços Gerais

A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025, REAJUSTE DOS SEGUINTE PISOS DE REMUNERAÇÃO ESTABELECIDOS NA CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT PELO INDICE DE 5.18%

Despachante
Auxiliar de Manutenção de Aeronaves
Mecânico de Manutenção de Aeronaves

**3º) A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025, REAJUSTE DO SEGURO ESTABELECIDO NA CLAUSULA QUINTA DA CCT PELO INDICE DE 9,18% (NOVE VIRGULA DEZOITO POR CENTO)**



4º) A PARTIR DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025, REAJUSTE DE TODOS OS VALORES DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS (EXCETO DIÁRIAS INTERNACIONAIS, PISOS E SEGURO), VIGENTES EM 30 DE NOVEMBRO DE 2025, PELO ÍNDICE DE 4,18% (QUATRO VIRGULA DEZOITO PORCENTO)

- DATA BASE 01 /12/2026

5º) REAJUSTE SALARIAL:

A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2026, OS SALÁRIOS DOS AEROVIÁRIOS VIGENTES EM 30 DE NOVEMBRO DE 2026, SERÃO, AUTOMATICAMENTE, REAJUSTADOS EM 100% DO INPC ACUMULADO NO PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO 2025 A 30 DE NOVEMBRO DE 2026;

6º) PISOS SALARIAIS:

A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2026, OS PISOS DOS AEROVIÁRIOS VIGENTES EM 30 DE NOVEMBRO DE 2026, SERÃO, AUTOMATICAMENTE, REAJUSTADOS EM 100% DO INPC ACUMULADO NO PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO 2025 A 30 DE NOVEMBRO DE 2026, OBSERVANDO QUE NENHUM PISO PODERÁ FICAR ABAIXO DO SALÁRIO-MÍNIMO VIGENTE;

7º) A PARTIR DE 1º DE DEZEMBRO DE 2026, OS VALORES DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS, INCLUSIVE PISOS DE REMUNERAÇÃO E SEGURO (EXCETO DIÁRIAS INTERNACIONAIS), VIGENTES EM 30 DE NOVEMBRO DE 2026, SERÃO, AUTOMATICAMENTE, REAJUSTADOS PELA VARIAÇÃO DO INPC NO PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO DE 2025 a 30 DE NOVEMBRO DE 2026.

- CLÁUSULAS SOCIAIS DA CCT

8º) INCLUSÃO DOS PARÁGRAFOS ABAIXO NA CLÁUSULA 4ª – DIÁRIAS / HOSPEDAGEM / TRANSPORTE:

Parágrafo Primeiro: A hospedagem e o transporte serão por conta das Empresas, que poderão fornecê-los ou efetuar o pagamento de diárias para o aeroviário custear sua alimentação, seu transporte e/ou sua hospedagem, ressalvado o valor mínimo para alimentação estabelecido no caput acima.

Parágrafo Segundo: Salvo se já incluído na hospedagem, para o café da manhã fixa-se o valor



correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) daquele fixado por refeição principal.

**Parágrafo Terceiro:** As partes reconhecem que a diária de alimentação, hospedagem e/ou transporte tem caráter indenizatório, portanto, não possui natureza salarial, não integrando o salário para quaisquer fins, independentemente dos valores. As partes reconhecem que a cláusula quarta prevalece sobre o artigo 17, §2º, do Decreto 1.232/62. ?

#### **9º) INCLUSÃO DOS PARÁGRAFOS SEXTO AO OITAVO NA CLÁUSULA 14ª - DURAÇÃO DE MISSÃO DOS AEROVIÁRIOS DE TÁXI AÉREO:**

Para o aeroviário de táxi aéreo, o período máximo de trabalho consecutivo será de 19 (dezenove) dias, contados do dia de saída do aeroviário de sua base contratual até o dia de regresso à mesma.

**Parágrafo Primeiro** - O período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezesete) dias.

**Parágrafo Segundo** - A folga do aeroviário que estiver sob regime estabelecido no "caput" desta cláusula será igual ao período despendido no local de operação, menos 02 (dois) dias.

**Parágrafo Terceiro** - A jornada diária de trabalho do aeroviário em regime de missão poderá ser de 12 (doze) horas, sendo que a duração máxima do trabalho efetivo será de 180 (cento e oitenta) horas por mês. Serão consideradas extraordinárias as horas que excederem a 12 na jornada e/ou a 180 no mês de calendário.

**Parágrafo Quarto** - O trabalho excedente à jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas prevista na cláusula 8ª da presente Convenção não será considerado como hora excedente, por já compensado pelas folgas previstas no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** - Em toda jornada que exceder de 6 (seis) horas será concedido um intervalo de 1 (uma) hora, para refeição e descanso. Esse intervalo não será considerado como tempo de trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Os domingos e feriados laborados durante o regime de missão não serão devidos em dobro, vez que já compensados com as folgas subsequentes.

**Parágrafo Sétimo:** Considerando a natureza do regime de missão, em que há a possibilidade de trabalho em várias bases operacionais, as partes reconhecem que o sindicato representativo da categoria dos aeroviários que laboram em missão será o sindicato do local da base de contratação.

**Parágrafo Oitavo:** As partes reconhecem que a jornada do regime de missão prevalece sobre as demais jornadas previstas no Decreto 1.232/1962, vez que oferecem condições mais favoráveis de descanso, convívio familiar e social.



#### **10º) INCLUSÃO DOS PARÁGRAFOS NA CLÁUSULA 39ª – CRECHE:**

Fica determinada a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches ou a concessão de um auxílio creche, em valor estabelecido em política interna de cada empresa.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa que optar pelo auxílio creche (ou auxílio babá), poderá formalizar a concessão através de acordo individual com a aeroviária.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio creche não terá natureza salarial, ou seja, não se incorporará à remuneração, não constituirá base de incidência de contribuições previdenciárias e de FGTS e não configurará renda tributável.

#### **11º) ATUALIZAR, CONFORME LEGISLAÇÃO VIGENTE A CLÁUSULA 52ª – PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Primeiro** - A inobservância do prazo acima fixado importará no pagamento, pela Empresa a favor do empregado prejudicado, de multa equivalente ao valor de seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação da UFIR (Unidade Fiscal de referência), salvo quando comprovadamente o trabalhador der causa ao atraso.

**Parágrafo Segundo** - Quando a empresa comparecer ao sindicato para homologação de rescisão de contrato de trabalho e, por qualquer motivo, a homologação não se efetivar, o sindicato fornecerá comprovante do comparecimento da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - Nos casos de rescisão no escritório da empresa, a multa correspondente ao atraso só será devida se for devidamente comprovada a culpa do empregador.

#### **12º) INCLUSÃO DA CLÁUSULA DE ABONO DE FALTAS EM CASO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (CLÁUSULA NOVA):**

As empresas concederão abono de faltas à empregada vítima de violência doméstica, devidamente comprovada por Boletim de Ocorrência Policial, para atendimento às necessidades decorrentes da situação de violência.

**Parágrafo Primeiro** - A aeroviária deverá apresentar o Boletim de Ocorrência Policial ou outro documento que comprove a situação de violência doméstica ao RH da empresa.



**Parágrafo Segundo** - O abono de faltas será concedido pelo período necessário para atender às necessidades da empregada, limitado a 5 (cinco) dias

**Parágrafo Terceiro** - A empresa garantirá a confidencialidade dos dados e informações prestados pela empregada.

**13º) MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLAUSULAS SOCIAIS, NÃO CITADAS ACIMA, DA CONVENÇÃO COLETIVA 2023/2025, EM VIGOR, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2025 ATÉ 30 DE NOVEMBRO DE 2027;**

- **VIGÊNCIA**

**14º) VIGÊNCIA DA CCT POR DOIS ANOS, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2025 A 30 DE NOVEMBRO DE 2027.**

Rio de Janeiro, 16 de dezembro de 2025.