

Setembro 2011

Relatório 8 – Relatório Trabalhista - VCP



Sumário

1. ESCOPO	4
2. QUADRO DE EMPREGADOS.....	6
3. BENEFÍCIOS	8
4. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS	12
5. OBRIGAÇÕES LEGAIS EM DEMISSÕES.....	15
6. REGIME JURÍDICO DA INFRAERO.....	17
7. REGIME JURÍDICO DOS SEUS EMPREGADOS	19
8. ASPECTOS LEGAIS DO EMPREGO PÚBLICO.....	22
9. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS	28
10. INFORMAÇÕES DE CUSTOS DE PESSOAL	33
11. ALTERNATIVAS PARA OS EMPREGADOS	36



Capítulo 1

Escopo

1. ESCOPO

O objeto deste relatório é a análise da situação jurídica dos empregados da INFRAERO nos aeroportos de Brasília, Viracopos e Cumbica, dentro dos objetivos traçados para o processo licitatório de transferência ao setor privado da administração desses aeroportos.

A análise objeto do presente relatório não representa uma análise dentro do contexto de uma legal *due diligence* trabalhista, pois não teve como escopo a revisão de todos os documentos e situações trabalhistas relativas ao quadro de empregados da INFRAERO ou sobre a existência e situação de processos de cunho trabalhista, bem como sobre eventuais contingências e/ou obrigações pendentes.

Nossa análise teve como escopo a análise quantitativa dos quadros de empregados em cada uma das localidades, as obrigações trabalhistas vigentes, as garantias de emprego, os benefícios oferecidos aos empregados, a existência de eventuais situações especiais dos empregados da INFRAERO e a análise da situação jurídica dos empregados, bem como das alternativas de solução para os quadros de empregados, com vistas ao projeto de licitação de transferência das atividades de administração dos aeroportos para a iniciativa privada.

Os trabalhos de avaliação foram realizados com base nos documentos e informações fornecidos pela INFRAERO, com fundamento na legislação vigente e doutrina dominante.



Capítulo 2

Quadro de Empregados

2. QUADRO DE EMPREGADOS

1. O quadro de empregados da INFRAERO apresenta as seguintes quantidades e situações no mês de maio/2011, em cada um dos aeroportos:

(A) - BRASÍLIA

Quadro de Empregados:

- Total: 407
- Ativos: 394
- Afastados: 13
- Ocupantes de cargos em comissão: 86
- Dentre o quadro de empregados, destacamos a informação de existirem 11 colaboradores que são menores aprendizes, todos estes lotados no Aeroporto de Brasília.
- Dentre o quadro de colaboradores, destacamos a informação de existirem 03 menores estagiários do Ensino Médio e 32 menores estagiários do Ensino Profissionalizante.

(B) – GUARULHOS

Quadro de Empregados:

- Total: 1.481
- Ativos: 1.426
- Afastados: 55

(C) - VIRACOPOS

Quadro de Empregados:

- Total: 889
- Ativos: 876
- Afastados:13
- Ocupantes de cargos em comissão:132



Capítulo 3

Benefícios

3. BENEFÍCIOS

1. O Regulamento de Pessoal da INFRAERO determina o oferecimento aos empregados dos seguintes benefícios:

- Assistência Médica
- Alimentação do Trabalhador
- Transporte
- Creche
- Salário Educação
- Seguro de Vida em Grupo
- Seguridade Social

2. Os Benefícios oferecidos apresentam as seguintes características, valores e forma de custeio:

(a) PAMI – Programa de Assistência Médica da INFRAERO

- Assistência Médica, Hospitalar, Exames e Terapia na rede credenciada (PAMI e UNIMED) para os empregados e dependentes, com possibilidade de reembolso de despesas dentro dos padrões do PAMI e UNIMED.

(b) Pat – Programa de Alimentação do Trabalhador

- Auxílio Alimentação por meio de ticket refeição ou alimentação.
- 25 Vales-Refeição/Alimentação por mês no valor de R\$ 26,78 cada.
- Concessão inclusive no período de férias e licença maternidade e afastamentos por doença.

(c) PRODONTO – Programa de Auxílio Odontológico

- Assistência Odontológico na rede credenciada para os empregados e dependentes, com possibilidade de reembolso de despesas.
- Valor máximo de R\$ 2.236,15 para o empregado e dependentes.

(d) Programa de Auxílio Creche

- Fornecimento de Auxílio Creche aos filhos de empregados com menos de 07 anos, matriculados em creche, maternal, jardim e alfabetização, desde que o empregado não usufrua do Auxílio Babá.

- A empregada é isenta de participação no custeio e o empregado só participa do custeio a partir de completados 02 anos de idade do filho.
- Para filhos excepcionais não há limite de idade e o empregado é isento de participação no custeio.
- Valor de R\$ 248,45.

(e) Programa de Auxílio Babá

- Fornecimento de Auxílio Babá aos filhos de empregados com menos de 07 anos, desde que o empregado não usufrua do Auxílio Creche.
- A empregada é isenta de participação no custeio e o empregado só participa do custeio a partir de completados 02 anos de idade do filho.
- Para filhos excepcionais não há limite de idade e o empregado é isento de participação no custeio.

(f) Programa de Auxílio de Material Escolar

- Programa de fornecimento de material escolar ao filho de empregado com menos de 15 anos de idade e matriculado no ensino fundamental (1ª. a 9ª. séries).
- Não há desconto de participação do empregado.
- Valor de R\$ 105,35 para os padrões O/1 a O/9 não ocupantes de função de confiança pro filho matriculado, limitado ao máximo de R\$ 316,79 por empregado.

(g) Programa de Transporte Funcional

- Oferecimento de transporte para o trajeto residência-trabalho-residência, mediante o Vale-Transporte, Transporte Fretado ou Transporte Próprio.
- Vale-Transporte: Conforme Legislação.

(h) Programa de Auxílio Funeral

- Subsidiar despesas com funeral do empregado, dependentes (cônjuge ou companheiro e filhos com idade até 25 anos) e ascendentes (pais e avós).
- Reembolso de despesas até o limite de R\$ 5.368,26 a partir de janeiro de 2011.

(i) Seguro de Vida em Grupo

- Cobertura de morte do empregado, cônjuge ou companheiro e filhos menores de 24 anos.

- Custeio integral pela INFRAERO, podendo o empregado optar por apólice complementar mediante custeio integral por ele.

(j) Auxílio Combustível

- Fornecimento ao empregado de ajuda com despesas de combustível, desde que o empregado não utilize os benefícios do Vale-Transporte e de transporte fornecido pela empresa.
- Valor mensal de R\$ 150,00.
- A participação do empregado é de 4% do valor do auxílio combustível.

(k) Cesta Alimentação

- Fornecimento de Cesta Alimentação na forma de Vale Alimentação no valor de R\$ 44,63 para todos os empregados.
- Fornecimento adicional de Cesta Alimentação na forma de Vale Alimentação para os empregados dos padrões O/1 a O/9 não ocupantes de função de confiança, no valor entre R\$ 27,97 e 86,97 conforme o padrão.

3. Em todos os Benefícios oferecidos pela INFRAERO há participação dos empregados nos seus custeio de acordo com a Categoria/Padrão de enquadramento do emprego na Tabela de Cargos e Salários, conforme segue:

Empregados			% de Participação	
Tabela Salarial - Cargos		Tabela de Remuneração – Cargo em Comissão		
Categoria/Padrão		Categoria	Empregado	INFRAERO
De	Até			
C/12	A/22	-	4%	96%
A/23	A/38	XI	8%	92%
A/39	B/59	XIV - X - IX - VIII -VII	15%	85%
B/60	D/84	Especial – XV - XIII - VI - V - IV - III - II - I	20%	80%



Capítulo 4

Convenções e Acordos Coletivos

4. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

Foram analisados os seguintes Acordos Coletivos de Trabalho, com respectivos direitos dos empregados que são considerados importantes para o objeto deste relatório:

(a) Acordo Coletivo de Trabalho - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 30/abril/2010)

- Oferece garantia de estabilidade 01 ano ao empregado que for transferido de local de trabalho por interesse da INFRAERO, exceto se cometer falta grave.
- O acréscimo de adicional de férias é de 50% em substituição ao adicional legal de 1/3.
- Aviso Prévio de 60 dias para as demissões sem justa causa.
- Estabilidade Provisória para o empregado em vias de obter a aposentadoria: dentro do prazo de 36 meses para a obtenção do direito à aposentadoria, o empregado tem assegurado o emprego, desde que já conte com pelo menos 05 anos no emprego.
- Estabilidade da Gestante por 06 ou 07 meses, após o parto, conforme opte por não exercer o direito de prorrogação da licença-maternidade de 180 dias, ou não, respectivamente.

(b) Acordo Coletivo de Trabalho para Compensação de Horas (Aeroporto de Brasília) - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 31/janeiro/2011 com prorrogação automática)

- Aplicável aos Fiscais de Pátio, Encarregados de Pátios e TPS, Manutenção, Segurança, CÔA e Supervisores.
- Estabelece as condições da jornada de trabalho para os empregados que trabalham em regime de Escalas de Revezamento com turnos ininterruptos.

(c) Acordo Coletivo de Trabalho para Compensação de Horas (Aeroporto de Brasília) - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 31/agosto/2011 com prorrogação automática)

- Aplicável às atividades de Tarifas, Recebimento de Carga e Prestação de Serviços de Capatazia.

- Estabelece as condições da jornada de trabalho para os empregados que trabalham em regime de Escalas de Revezamento com turnos ininterruptos.

(d) Acordo Coletivo de Trabalho para Compensação de Horas (Aeroporto de Guarulhos) - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 28/fevereiro/2011 com prorrogação automática)

- Aplicável às atividades de Informação Aeronáutica e Operador de Estação Aeronáutica, Coordenação de Informações Aeronáuticas, Meteorologia e Gerencia de Navegação Aérea.
- Estabelece as condições da jornada de trabalho para os empregados que trabalham em regime de Escalas de Revezamento com turnos ininterruptos.

(e) Acordo Coletivo de Trabalho para Compensação de Horas (Aeroporto de Guarulhos) - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 28/fevereiro/2011 com prorrogação automática)

- Aplicável às atividades de Conferente Armazenista, Encarregado de Atividades, Fiscalização de Limpeza, Sistemas Mecânicos, e diversas outras atividades..
- Estabelece as condições da jornada de trabalho para os empregados que trabalham em regime de Escalas de Revezamento com turnos ininterruptos.

(f) Acordo Coletivo de Trabalho para Compensação de Horas (Aeroporto de Guarulhos) - SINA – Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (vigência até 30/setembro/2011 com prorrogação automática)

- Aplicável às atividades de Segurança e Saúde no Trabalho.
- Estabelece as condições da jornada de trabalho para os empregados que trabalham em regime de Escalas de Revezamento com turnos ininterruptos.



Capítulo 5

Obrigações Legais em Demissões

5. OBRIGAÇÕES LEGAIS EM DEMISSÕES

Os empregados da INFRAERO, que não estejam protegidos por garantia de emprego (estabilidade provisória), estão sujeitos a ser demitidos a qualquer tempo, desde que exista motivação para tal, independentemente de individualmente estarem enquadrados diante da figura da “justa causa”, hipótese em que a empresa deve prestar ao empregado o que segue:

- a)** pagamentos do saldo de salário (dias trabalhados e ainda não pagos);
- b)** aviso prévio do fim do contrato de trabalho;
- c)** pagamento dos dias de férias correspondentes a férias de período aquisitivo já terminado e mais as férias proporcionais referentes ao período aquisitivo de férias em andamento (valores acumulados com mais 1/3 dos valores base);
- d)** décimo - terceiro salário proporcional do ano corrente; e,
- e)** Multa de 40% sobre o valor do saldo da Conta do FGTS para o empregado e mais multa de 10% da mesma conta do FGTS para o Administrador do FGTS (Caixa Econômica Federal).



Capítulo 6

Regime Jurídico da INFRAERO

6. REGIME JURÍDICO DA INFRAERO

A INFRAERO é uma Empresa Pública criada nos termos da Lei 5.862 de 12 de dezembro de 1972, organizada sob a forma de sociedade por ações, com personalidade jurídica de direito privado, controlada (poder de voto) pela União, com patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira.

O objeto da INFRAERO é implantar, operar e administrar a infra-estrutura aeroportuária e de apoio da navegação aérea, diretamente ou por meio de subsidiárias ou parcerias.

A empresa é vinculada à Secretaria de Aviação Civil da Presidência da República.



Capítulo 7

Regime Jurídico dos seus Empregados

7. REGIME JURÍDICO DOS SEUS EMPREGADOS

O Regime Jurídico aplicado aos empregados da INFRAERO é o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das disposições legais complementares específicas das relações de trabalho urbanas.

As relações com os empregados também são reguladas pelo Regimento Interno da INFRAERO e pelas normas internas expedidas pela Diretoria da INFRAERO.

A INFRAERO é dotada de Quadro de Pessoal organizado, tendo Plano de Classificação de Cargos e Salários instituídos.

As contratações de pessoal são feitas mediante abertura de editais de concurso público de provas e títulos, exceto para as contratações para o exercício de cargos de confiança.

As movimentações de pessoal em progressão funcional se dão por decorrência do disposto no Plano de Classificação de Cargos e Salários (promoções e progressão vertical).

O Regulamento de Pessoal da INFRAERO estabelece no seu item VIII – Movimentação de Pessoal, as situações em que poderá haver a transferência de empregados entre localidades em que a empresa possua instalações. Tais transferências poderão ocorrer com aspecto provisório ou definitivo, e serão motivadas por:

- (i) pedido do empregado; ou
- (ii) por iniciativa (interesse) da INFRAERO.

Nas transferências de local a INFRAERO assume as despesas de mudança (quando definitiva) e o adicional de transferência (quando provisória), sempre nos casos de iniciativa da própria INFRAERO, nos termos do seu regulamento de Pessoal e das disposições da CLT. Ao empregado transferido de localidade pela INFRAERO é concedido período de 10 dias corridos de licença remunerada para tratar de sua mudança.

As designações para funções de confiança são feitas mediante ato da diretoria em ato administrativo específico, podendo ser em termos permanentes ou em caráter de interinidade.

O Regulamento de Pessoal da INFRAERO não traz expressos as situações e procedimentos para casos de demissão de empregados, apenas prevendo a existência de procedimento administrativo para apuração de averiguação ou sindicância para a aplicação de penas e medidas disciplinares.



Capítulo 8

Aspectos Legais do Emprego Público

8. ASPECTOS LEGAIS DO EMPREGO PÚBLICO

Conceitos Gerais

Caracteriza-se o Emprego Público como o exercício de uma função pública por meio de um contrato de trabalho regido sob a égide da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de uma espécie do gênero Servidor Público.

Os Servidores Públicos se dividem em três espécies:

- (i) Servidores Estatutários – ocupantes de cargos públicos e sujeitos ao regime estatutário;
- (ii) Servidores Temporários – ocupantes de função pública para atender necessidade temporária e de excepcional interesse público (art. 37, IX Ca CF) sem vínculo ou a cargo ou a emprego público; e
- (iii) Empregados Públicos – contratados sob o regime da legislação trabalhista.

Os Empregados Públicos, em razão dos preceitos que afetam a Administração Pública e os interesses da sociedade, além de regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exatamente como acontece para o setor privado, também são regidos por outras normas e princípios do direito administrativo.

A administração Pública brasileira é constituída de órgãos que estão a serviço do Estado e da sociedade. Por conveniência do serviço e de suas características próprias, a Administração Pública definirá se o mesmo será prestado pelo próprio ente estatal (administração direta) ou por seus delegados (administração indireta), estes subordinados diretamente ao poder executivo de cada uma das esferas governamentais.

Assim, na Administração Indireta verifica-se a existência de entes que possuem personalidade jurídica própria, com autonomia administrativa e financeira, e que realizarão a prestação dos serviços em caráter especializado e descentralizado, sempre por outorga estatal.

O Emprego Público predomina na Administração Indireta, especialmente nas Empresas Públicas e nas Sociedades de Economia Mista, embora também possa ocorrer na Administração Direta, autárquica e fundacional.

Após a Emenda Constitucional número 19/98, a Administração Pública está expressamente autorizada a instituir o regime estatutário ou contratual, sendo este último, em conformidade com as regras da CLT.

Princípios de Direito Administrativo nos Empregos Públicos

A acessibilidade ao Emprego Público, da mesma forma que aos Cargos Públicos, dependem de prévia aprovação em concurso público, na forma do que estabelece o inciso II do artigo 37 da Constituição, exceto para nomeação para cargos em comissão.

A obrigação de aprovação em concurso público tem o aspecto moralizador da Contratação na Administração Pública.

Além das normas estatuídas na CLT, o Empregado Público deve desenvolver suas atividades inerentes à função pública que exerce em perfeita consonância com a disciplina legislativa. Deve ser impessoal e jamais praticar atos discriminatórios. Precisa agir sempre em conformidade com as exigências da moralidade, sem esquecer da necessidade de ser eficiente em seu desempenho.

Portanto, é imprescindível que no exercício de função de Emprego Público, seja observado o Princípio da Supremacia do Interesse Público e que as normas de interesse individual não podem preponderar sobre as normas de interesse público. Ou seja, a relação de emprego público não pode se desvincular da finalidade do interesse público (indisponibilidade do interesse público).

Estabilidade e Dispensa dos Empregados Públicos

A partir da Emenda Constitucional número 19/98, ficou definida definitivamente a questão relacionada à estabilidade dos Servidores Públicos. Tal emenda estabeleceu no art. 41 da CF, o que segue:

“Art. 41 – São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Ou seja, ficou estabelecido que o regime da estabilidade no serviço público se aplica para servidores estatutários e também para os Empregados Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, porém sem correspondente instituto nos Empregos Públicos nas Empresas Públicas e nas Sociedades de Economia Mista.

Na evolução da jurisprudência, o assunto encontra-se atualmente pacificado no âmbito da Justiça do Trabalho, a qual, através do TST, assim dispôs na Súmula 390:

“Súmula nº 390 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SDI-2

Estabilidade - Celetista - Administração Direta, Autárquica ou Fundacional - Empregado de Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 265 da SDI-1 - Inserida em 27.09.2002 e ex-OJ nº 22 da SDI-2 - Inserida em 20.09.00)

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 - Inserida em 20.06.2001)”.

A possibilidade de dispensa de Empregado Público sempre foi tema recorrente na discussão doutrinária, por vezes tendo correntes em sentidos opostos. Obviamente não se está discutindo a necessidade de seguimento dos princípios da impessoalidade e da legalidade do ato administrativo que decide pela demissão do Empregado Público, o que gera a necessidade de motivação da dispensa do Empregado Público como fato indispensável à sua validade.

Claro está que o ato administrativo que decide pela dispensa de Empregado Público também tem certa dose de discricionariedade, a bem da liberdade de administração da Empresa Pública e da Sociedade de Economia Mista.

Por óbvio, se a contratação do Empregado Público depende de prévia aprovação e classificação em concurso público, a dispensa simplesmente imotivada é inadmissível. Ou seja, há efetiva necessidade de um motivo justificável e amparado nos princípios do interesse público.

Tal motivo justificável não se confunde, no entanto, com a demissão por justa causa do Empregado Público, pois esta última é um ato direcionado para certa e determinada pessoa, decorrente de ato ou omissão por ela praticado e devidamente apurado em procedimento administrativo, enquanto que o primeiro é ato sem visão subjetiva de seu destino, podendo atingir um ou mais empregados públicos, mas por interesse da administração e não por atos do Empregado Público que possam ser questionados.

A título de exemplo se pode citar como ato válido para a demissão de Empregados Públicos, eventual fato que caracterize o excesso de contingente, onde a Administração Pública Indireta esteja arcando com custos desnecessários em decorrência de haver mais Empregados Públicos do que o necessário para a prestação de determinados serviços. Hipótese esta que, sem dúvida, permitiria a dispensa de empregados públicos pela motivação de menor custo para a sociedade nessa prestação do serviço, em vistas da eficiência a que se obriga o ente Estatal.

Também é fato, que as demissões fundadas (justo motivo que dá validade ao ato administrativo da demissão), têm de ter como objeto critérios objetivos, sem jamais poder efetuar demissões aleatórias ao gosto pessoal do administrador.

Se por um lado temos que o fato de a Empresa Pública e a Sociedade de Economia Mista ser regidos pelo disposto na CLT e pelas normas próprias do direito privado, inclusive quanto a possibilidade de tais empresas efetuarem demissões sem justa causa, tal ato administrativo demissionário também tem como característica a exigência dos elementos próprios de todos os atos administrativos, entre eles a necessidade de motivação.

Fique claro que a motivação a que nos referimos é a Exposição de Motivos. Demonstração clara de que os pressupostos do ato administrativo realmente existem. Aliás com já se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho, como segue:

“Demissão sem justa causa. É dever do órgão administrativo, com poder de decisão, sob pena de nulidade, explicitar os motivos de fato e de direito dos atos administrativos que expedir e que tem por objeto: a) o provimento, a dispensa, a exoneração, a demissão, a disposição e a disponibilidade. Recurso de revista conhecido e não provido”. (TST, 7ª. Região, 5ª. Turma,

Acórdão 278233/CE, RR 278233, rel. Min. Francisco Canindé Pegado do Nascimento, v.u. em 30.09.1998, DJU de 20.11.1998, p. 286).

Ou seja, não existe uma efetiva estabilidade no Emprego Público, mas sim uma garantia de que não ocorrerão demissões sem a justa fundamentação de sua motivação e sem que estejam ausentes aspectos subjetivos na determinação do ato administrativo, em estreita consonância com os princípios da legalidade, impessoalidade e da razoabilidade.

Por fim, há que se esclarece que Lei 9.962 de 22 de dezembro de 2000, veio disciplinar o regime do emprego público na administração federal, estabelecendo no seu artigo 3º. as hipóteses de demissão de empregados públicos por ato unilateral da administração, nos termos do que foi acima exposto.



Capítulo 9

Transferência de Empregados

9. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

Considerações Iniciais

Com já exposto neste relatório, a INFRAERO está sujeita ao regime jurídico das empresas privadas, estando seus empregados sob o regime da iniciativa privada, e portanto, submissos aos preceitos e institutos da CLT.

O conceito de “empregador”, para a Justiça do Trabalho, não se limita a delimitação de uma pessoa jurídica ou física, abrangendo também o conglomerado de pessoas jurídicas normalmente conhecidas como grupo econômico ou grupo de empresas.

Essa caracterização de “empregador” tem fundamento no Art. 2º -§ 2º da CLT:

“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

O conceito de grupo econômico trazido pela CLT é mais amplo do que aquele existente para o Direito Comercial. Não há a necessidade de uma formalização jurídica (consórcios, “holdings” etc...), sendo suficiente a existência dos elementos constantes do referido artigo 2º, § 2º da CLT. Por óbvio que nestas condições a situação de “grupo econômico” somente produzirá efeitos na esfera da Justiça do Trabalho, não subsistindo em outros ramos do Direito.

Analisando cuidadosamente o conceito celetista, em face do Regime Jurídico aplicável para a INFRAERO, mesmo que não se possa caracterizar a atividade da mesma como uma atividade econômica, temos que a Lei de sua criação, bem como o seu Estatuto, prevêm que as atividades da INFRAERO poderão ser realizadas diretamente ou através de empresas subsidiárias.

De forma análoga ao conceito da CLT, podemos entender que a existência de empresa ou empresas subsidiárias da INFRAERO, mesmo nas hipóteses em que a

INFRAERO não detenha o controle acionário, mas que interfira e mantenha o controle sobre os serviços prestados por tais subsidiárias, configura para os preceitos trabalhistas o que se denomina Grupo de Empresas.

Conforme o TST, “a caracterização de grupo econômico não se restringe às relações inter-empresariais hierárquicas e assimétricas, bastando a existência de uma relação de coordenação entre as diversas empresas para que se configure a hipótese prevista no artigo 2º da CLT”. Tal hipótese dá validade à transferência de empregados entre as empresas do mesmo Grupo, sem prejuízo de direitos de tais empregados.

Convém ressaltar que os direitos do empregado transferido são totalmente mantidos. É unânime, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, o entendimento de que é possível a contagem de tempo de serviço prestado às diversas empresas integrantes do grupo econômico para fins de estabilidade ou indenização quando da rescisão contratual (antiga estabilidade decenal). Vejam-se a propósito o seguinte julgado:

“Somam-se, para todos os efeitos legais, os períodos de trabalho havidos com empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico” (TRT-PR-RO-7.009/91, Ac. 1ª T. 5.5422/93, Rel. Juiz Pretextato Pennafort Taborda Ribas Netto; DJ/pr 28.5.93, P. 51).

Também é importante ressaltar que o empregado de uma empresa pode prestar serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, sem que isto lhe dê direito a alguma complementação salarial. Esse é o entendimento da Justiça do Trabalho, conforme segue:

EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO - CONTRATO DE TRABALHO - Demonstrada a existência de grupo econômico, tem-se que o contrato de trabalho é único, sendo empregador o grupo como um todo. Contratado o reclamante por uma das empresas e realizando vendas também para as demais integrantes do grupo, dentro da mesma jornada de trabalho, conclui-se que tal prestação de serviços se inclui nas suas atividades normais, decorrentes do contrato de trabalho, devendo ser consideradas para fins de integração ao salário (inteligência do disposto no Enunciado nº129, do Col. TST). (TRT, 3ª Região, 5ª Turma- RO/3306/99 Relator Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira– DJMG 04/12/1999).

Sumula 129 do TST - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A MAIS DE UMA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Assim, para a justiça do trabalho, configuram grupo econômico empresas que possuam a mesma identidade societária ou mesma composição de sócios, podendo esta ser parcial e os percentuais de participação serem diferentes, e de forma direta ou indireta.

Validade da Transferência de Empregados

Haverá a possibilidade legal da transferência em se tratando de empresa do mesmo grupo, quando então as empresas serão solidariamente responsáveis quanto à relação de emprego. Uma vez caracterizado grupo de empresas, poderá a transferência ser efetuada, desde que este fato não acarrete aos empregados qualquer prejuízo. Essa transferência poderá ocorrer para qualquer empresa do grupo econômico, na forma horizontal ou vertical, sem qualquer limitação.

Portanto, em se tratando de empresas pertencentes ao mesmo grupo de empresas, o empregado contratado por uma delas pode ser, posteriormente, transferido para prestar serviços em favor de qualquer das empresas agrupadas, por força de existir um único contrato de emprego, porque o empregador é único e todas as empresas respondem solidariamente quanto à relação de emprego.

A jurisprudência da justiça do trabalho é totalmente favorável à transferência de empregados dentro de um mesmo grupo de empresas, conforme segue:

"TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. A mudança de empregador, em razão de transferência aceita de forma tácita pelo empregado para empresa do mesmo grupo econômico, não acarreta, necessariamente, a rescisão do primeiro contrato de trabalho. Trata-se de alteração compreendida no poder diretivo do empregador, cuja ilicitude, a teor do artigo 468 da CLT, dependeria da prova do prejuízo e da ausência de consentimento, ainda

que tácito. Assim, mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas da data de início do primeiro contrato, não se divisa ilicitude na transferência, necessária à caracterização da rescisão contratual. Recurso conhecido e provido” (TST-RR-391.129/1997.8 – Ac. 3ª Turma – Relatora Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI – DJ 28.10.2004).

“TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO. EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. LICITUDE. Não se reveste de ilicitude a transferência de empregado, entre empresas do mesmo grupo, sem qualquer alteração de função, e mantido o salário, ainda que desmembrado, para quitar horas extras excedentes à sexta, decorrentes do novo enquadramento sindical. A ausência de prejuízo é confirmada por acordo coletivo posterior, que fixou, com a interveniência do sindicato, as mesmas condições para uma coletividade de empregados. Exclui-se a condenação em horas extras.” (TRT-PR-RO 16.159-98 - Ac.3ª T 17.514-99 - Rel.Juiza Wanda Santi Cardoso da Silva - 06.08.1999).

No nosso entender, por falta de qualquer disposição legal que vede a transferência de empregados entre empresas públicas, o instituto da transferência para outra empresa do mesmo grupo (subsidiária da INFRAERO), é totalmente válida, desde que garantidos os mesmos direitos que os atuais Empregados Públicos detenham na INFRAERO.



Capítulo 10

Informações de Custo de Pessoal

10. INFORMAÇÕES DE CUSTOS DE PESSOAL

As informações da INFRAERO dão conta dos seguintes custos mensais da Folha de Pagamento dos três aeroportos, com base na situação em 30/junho/2011:



SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS - DARH

GERÊNCIA DE TRABALHO E EMPREGO - RHTE

COORDENAÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO RHTE-4

		Brasília - 002 SBBR	Campinas - 026 SBKP	Guarulhos - 057 SBGR
DESPESAS COM PESSOAL		junho-11	junho-11	junho-11
311010012	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	1.168,20	700,92	15.186,60
311010023	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	33.742,60	303.896,90	353.033,02
311010045	ADICIONAL NOTURNO	60.588,72	302.433,67	497.923,97
311010056	ADIC. POR TEMPO DE SERVIÇO	126.246,61	265.490,05	714.453,31
311010078	FUNÇÃO GRATIFICADA	11.607,41	27.416,78	53.059,73
311010090	HORAS EXTRAS	2.229,47	163.251,56	279.685,69
311010114	REMUNERAÇÃO GLOBAL	442.268,11	578.748,06	527.303,71
311010125	SALÁRIOS	699.789,96	1.701.960,08	3.423.441,66
311010158	ADICIONAL FORMAÇÃO ACADEMICA	25.386,45	63.057,26	103.660,13
TOTAL DESPESAS PESSOAL		1.403.027,53	3.406.955,28	5.967.747,82
ENCARGOS DIRETOS		junho-11	junho-11	junho-11
311020016	13º SALARIO	110.422,09	230.177,60	417.616,09
311020027	ABONO PECUNIÁRIO	54.913,49	168.099,39	273.376,86
311020050	ENCARGOS S/13º SALÁRIO	46.848,26	98.018,86	182.828,00
311020061	ENCARGOS S/ FÉRIAS	20.165,73	58.681,44	45.299,40
311020072	FÉRIAS	153.163,58	474.147,41	597.676,95
311020083	FGTS	124.773,41	296.111,42	522.466,98
311020094	INSS	344.229,05	821.104,00	1.439.801,89
311020107	SALÁRIO EDUCAÇÃO	37.910,97	90.430,25	158.569,14
311020118	SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO	30.328,36	72.344,02	126.854,61
311020130	INDENIZAÇÃO SENTENÇA TRAB.		52.645,21	
311020185	LIC. MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO	2.476,58	14.439,71	4.009,15
TOTAL ENCARGOS DIRETOS		925.231,52	2.376.199,31	3.768.499,07
ENCARGOS INDIRETOS C/PESSOAL		junho-11	junho-11	junho-11
311030010	AUXILIO CRECHE	14.753,96	32.120,01	59.985,35
311030021	PAT - REFEIÇÕES PRONTAS	297.251,43	646.987,92	1.071.293,29
311030032	(-) PAT - PART. TRAB. CUSTO	-27.520,95	-52.016,84	-94.647,85
311030043	PROG. ASSIST. MED. HOSP.COMPLEM.	268.626,80	650.727,24	922.750,65
311030054	(-) PAMHC - PART. TRAB. CUSTO	-5.694,76	-40.302,05	-79.910,41

Relatório 8 – Relatório Trabalhista VCP

311030065	PROG. ASSIST. ODONT-SERV. ODONT.	32.839,97	93.826,41	149.805,37
311030076	(-) PAO - PARTIC. TRABALHADOR CUST	-3.390,92	-7.710,01	-12.683,64
311030087	PROGRAMA VALE TRANSPORTE ÔNIBUS	24.361,44	57.244,02	157.869,98
311030098	(-) PVT - PARTIC. TRABALHADOR CUST	-2.462,30	-3.592,42	-10.678,38
311030101	SEGURO DE VIDA EM GRUPO	4.327,79	8.636,33	15.303,57
311030112	PFP - AQUISIÇÃO DE PASSAGENS	1.615,84	7.073,65	5.905,12
311030123	PFP – CURSOS	5.540,39	25.538,37	32.467,32
311030134	PFP - DIÁRIAS E HOSPEDAGENS	5.525,00	60.787,00	26.125,00
311030156	AUXILIO FUNERAL	13.347,20	10.387,96	6.700,14
311030189	PFP - GRATIFICAÇÃO DE INSTRUTORIA	5.658,58	5.843,56	8.635,52
311030225	AUXILIO MATERIAL ESCOLAR		105,35	316,05
311030258	PROGRAMA DE VALE TRANSP. ÔNIBUS		102.996,92	171.876,32
311030269	(-) PVTOF-PARTICIPAÇÃO TRABALHADO		-11.921,74	-14.462,89
311030270	INFRAPREV	115.300,81	281.186,74	505.569,72
311030292	PROGRAMA AUXÍLIO COMBUSTÍVEL	37.884,54	49.989,07	81.204,85
311030305	(-) PROGRAMA AUXÍLIO COMB.-PART	-1.750,39	-2.048,85	-3.258,20
TOTAL ENCARGOS INDIRETOS		790.923,63	1.915.858,64	3.019.050,97
TOTAL GERAL DESPESAS PESSOAL		3.119.182,68	7.699.013,23	12.755.297,86

211040016	Saldo de Provisão de Férias até 30/06/2011	1.768.592,21	4.122.427,98	6.875.591,99
211030012	Saldo de Encargos s/ Férias até 30/06/2011	770.251,22	1.789.896,33	3.006.243,10
211020018	Saldo de 13º salário a pagar em 30/06/2011	633.057,46	1.398.469,75	2.491.381,15
211010014	Saldo de Encargos sobre 13º salário a pagar em 30/06/2011	274.303,51	606.573,91	1.090.706,80
	Previsão de Multa FGTS	4.764.916,09	11.802.296,34	25.474.766,91

A previsão de multa do FGTS para as eventuais rescisões dos contratos de trabalho, foi calculada com base nos saldos das contas do Fundo de Garantia informados pela Caixa Econômica Federal, também com base na situação em 30 de junho de 2011, como segue:

DEP	Saldo Para Fins	Multa FGTS		Total da
	Rescisórios	40%	10%	Multa
2	9.529.832,17	3.811.932,87	952.983,22	4.764.916,09
26	23.604.592,68	9.441.837,07	2.360.459,27	11.802.296,34
57	50.949.533,82	20.379.813,53	5.094.953,38	25.474.766,91
TOTAL	84.083.958,67	33.633.583,47	8.408.395,87	42.041.979,34

Fonte: Extratos para fins Rescisórios emitidos pela Caixa Econômica Federal em 08/2011



Capítulo 11

Alternativa Para os Empregados

11. ALTERNATIVAS PARA OS EMPREGADOS

(I) Pressupostos Básicos

Os pressupostos básicos orientadores das alternativas que serão expostas a seguir, incluem os seguintes aspectos:

- (i) Será criada empresa de propósito específico para a administração dos aeroportos;
- (ii) A INFRAERO terá participação acionária significativa na empresa criada;
- (iii) A INFRAERO participará da administração da empresa criada (Conselho de Administração);

(II) Resumo da Situação do Quadro de Pessoal

O Quadro de Pessoal dos três aeroportos apresenta a seguinte situação (em 30/junho/2011):

• (A) – BRASÍLIA - Quadro de Empregados:

Total:	407
Ativos:	394
Afastados:	13
Custo Mensal (Salários+Encargos):	R\$ 2.328.259,00
Custo Mensal (Benefícios)	R\$ 790.923,00
Provisões+Encargos (30/06/2011):	
- Férias:	R\$ 2.538.843,00
- 13º. Salário:	R\$ 907.360,00
- Multa 50% do FGTS:	R\$ 4.764.916,00

• SITUAÇÕES ESPECIAIS:

- Ocupantes de cargos em comissão: 86
- Aprendizizes: 11 - menores aprendizes
- Estagiários: 03 menores estagiários - Ensino Médio e 32 menores estagiários - Ensino Profissionalizante
- Portadores de Necessidades Especiais: 04
- Estabilidade Provisória: 15

• (B) – GUARULHOS - Quadro de Empregados:

Total:	1.481
Ativos:	1.426
Afastados:	55
Custo Mensal (Salários+Encargos):	R\$ 9.736.246,00
Custo Mensal (Benefícios)	R\$ 3.019.050,00
Provisões+Encargos (30/06/2011):	
- Férias:	R\$ 9.881.835,00
- 13º. Salário:	R\$ 3.582.087,00
- Multa 50% do FGTS:	R\$ 25.474.766,00

• SITUAÇÕES ESPECIAIS:

- Ocupantes de cargos em comissão: 141
- Aprendizizes: Sem informação
- Estagiários: Sem informação
- Portadores de Necessidades Especiais: Sem informação
- Estabilidade Provisória: 53

• (B) – VIRACOPOS - Quadro de Empregados:

Total:	889
Ativos:	876
Afastados:	13
Custo Mensal (Salários+Encargos):	R\$ 5.783.154,00
Custo Mensal (Benefícios)	R\$ 1.915.858,00
Provisões+Encargos (30/06/2011):	
- Férias:	R\$ 5.912.324,00
- 13º. Salário:	R\$ 2.005.043,00
- Multa 50% do FGTS:	R\$ 11.802.296,00

• SITUAÇÕES ESPECIAIS:

- Ocupantes de cargos em comissão: 132
- Aprendizizes: Sem informação
- Estagiários: Sem informação
- Portadores de Necessidades Especiais: 08
- Estabilidade Provisória: 42

(III) Alternativas Para o Quadro de Pessoal

Com base na fundamentação legal e doutrina, acima expostas neste Relatório, e nos pressupostos básicos orientadores, existem as seguintes alternativas que pode ser adotadas para o pessoal da INFRAERO por ocasião do processo licitatório:

Alternativas Para o Quadro de Pessoal**1. Demissão de Empregados na INFRAERO e subsequente admissão na Nova Empresa**

(Definir) - Garantia de emprego por XX meses (na Nova Empresa)

(+) Vantagens:

- Elimina as provisões de custos de Férias, 13º Salário e Multa do FGTS por demissão futura de empregados (até a data da demissão/recontratação)

(-) Desvantagens:

- Antecipa os custos de Férias
- Antecipa os custos de 13º Salário (até dezembro do respectivo ano)
- Antecipa custos e torna reais e definitivos os custos de multa de 50% do FGTS para casos dos empregados que nunca seriam demitidos

2. Transferência de Empregados da INFRAERO para a Nova Empresa

(Definir) - Garantia de emprego por XX meses (na Nova Empresa)

(+) Vantagens:

- Não antecipa custos com Férias e 13º Salário
- Não antecipa custos e evita custos de multa de 50% do FGTS para casos dos empregados que nunca seriam demitidos
- Poder ocorrer: (1) De imediato ou (2) Após 12 meses da cessão (itens 3 ou 4)

(-) Desvantagens:

- Custos de provisões de Férias e 13º Salário tem de ser considerados na licitação.
- Necessário procedimento de compensação de custos anteriores nos casos de reclamações trabalhistas referentes aos dois períodos

3. Suspensão do Contrato de Trabalho

(1) Cessão Temporária do Empregado para a Nova Empresa - Sem remuneração na INFRAERO
(2) Pedido de Licença Não Remunerada (para empregado contratar com a Nova Empresa) - Sem remuneração na INFRAERO

(+) Vantagens:

- Empregado Mantém vínculo com a INFRAERO pelo período da suspensão

(-) Desvantagens:

- Necessário procedimento de retorno do empregado para a INFRAERO ao final do período de suspensão

4. Cessão Temporária do Empregado para a Nova Empresa

(1) Sem remuneração na INFRAERO (Suspensão do Contrato)
(2) Com remuneração na INFRAERO - (Reembolso de Custos pela Nova Empresa)

(+) Vantagens:

- Empregado mantém vínculo com a INFRAERO pelo período da cessão

(-) Desvantagens:

- Necessário procedimento de retorno do empregado para a INFRAERO ao final do período de cessão
- Necessário procedimento de compensação de custos no caso de mantida a remuneração na INFRAERO

5. Transferência de Empregados da INFRAERO para outras localidades da INFRAERO**(+) Vantagens:**

- Empregado é mantido no quadro da INFRAERO

(-) Desvantagens:

- Custos com manutenção do quadro de pessoal
- Custos com transferência definitiva para outro aeroporto

6. Situações Especiais**(+) Necessário estabelecer procedimento para esses empregados:**

- Afastados
- Estabilidade Provisória
- Portadores de Deficiência
- Estagiários e Aprendizes

(IV) Diretrizes sobre as Alternativas Para o Quadro de Pessoal

Ressaltamos as seguintes diretrizes sobre a adoção de alternativas para o quadro de pessoal da INFRAERO no processo de licitação para esses três aeroportos:

Diretrizes para a Licitação – Quadro de Pessoal

- 1. As Alternativas Apresentadas não são Excludentes entre Si**
 - Poderá ser adotada mais de uma alternativa em cada licitação
 - Cada uma das alternativas pode ser adotada de forma total ou parcial

- 2. Concordância da Concessionária para as Alternativas 1, 2, 3 e 4**
 - As alternativas envolvem obrigações da Concessionária, por isso é necessário definir a adoção de uma ou mais alternativas para sua inclusão no Contrato de Concessão

- 3. Opção de Garantia de Emprego por Determinado Período na Concessionária**
 - Em caso de opção de oferecer um período de garantia de emprego na Concessionária, esta obrigação deverá constar do Contrato de Concessão