Abril 2013

Relatório Trabalhista e Anexos

Aeroporto Internacional do Galeão – Rio de Janeiro

Relatório Trabalhista

RELATÓRIO TRABALHISTA

CONCESSÃO DOS AEROPORTOS DE CONFINS E GALEÃO

I – ESCOPO

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

2. Não se trata, assim, de uma *legal due diligence* trabalhista, na medida em que não se buscou percorrer todos os documentos e situações trabalhistas, tampouco verificar a existência e situação de processos judiciais ou eventuais contingências e obrigações pendentes.

3. Com efeito, limitou-se a analisar o quadro de empregados em cada uma das localidades , bem como as características do marco legal e as melhores alternativas para a transferência das atividades de administração dos aeroportos para a iniciativa privada.

4. Os trabalhos de avaliação foram realizados com base nos documentos e informações fornecidos pela INFRAERO, com fundamento na legislação vigente, na doutrina dominante e nas mais recentes orientações jurisprudenciais.

II – QUADRO DE EMPREGADOS

5. O quadro de empregados da INFRAERO apresenta as seguintes quantidades e situações no mês de fevereiro/2013, em cada um dos aeroportos:

(A) – GALEÃO

Quadro de Empregados:

- Total: 1034
- Ativos: 991
- Afastados: 43
- Ocupantes de cargos em comissão: 118

(B) – CONFINS

Quadro de Empregados:

- Total: 365
- Ativos: 355
- Afastados: 10
- Ocupantes de cargos em comissão: 76

III – BENEFÍCIOS

6. O Regulamento de Pessoal da INFRAERO (Anexo 1) e o Acordo Coletivo de Trabalho de 30.08.2012 (Anexo 2) determina o oferecimento aos empregados dos seguintes benefícios, com as seguintes características, valores e forma de custeio, dentre outros:

(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

- Auxilio Alimentação por meio de ticket refeição ou alimentação.
- 25 Vales-Refeição/Alimentação por mês no valor unitário de R$ 30,34
- Concessão inclusive no período de férias e licença maternidade e afastamentos por doença.

(c) PRODONTO – Programa de Auxilio Odontológico

- Assistência Odontológico na rede credenciada para os empregados e dependentes, com possibilidade de reembolso de despesas.

(d) Programa de Auxilio Creche

- Fornecimento de Auxilio 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.

(e) <u>Programa de Auxilio Babá</u>

- Fornecimento de Auxilio Babá aos filhos de empregados com menos de 07 anos, desde que o empregado não usufrua do Auxílio Creche.

(f) <u>Programa de Auxilio de Material Escolar</u>

- 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.

(g) <u>Programa de Transporte Funcional</u>

- Oferecimento de transporte para o trajeto residência-trabalho-residência, mediante o Vale-Transporte conforme legislação..

(h) <u>Programa de Auxilio Funeral</u>

- 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$ 6.009,33.

(i) <u>Seguro de Vida em Grupo</u>

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

(j) <u>Auxilio Combustível</u>

- 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.
- A participação do empregado é de 4% do valor do auxilio combustível.

(k) <u>Cesta Alimentação</u>

- Fornecimento de Cesta Alimentação de R$ 60,00 na forma de Vale Alimentação para todos os empregados.

- Fornecimento adicional de Cesta Alimentação na forma de Vale Alimentação para os empregados dos padrões C/12 a E/20 não ocupantes de função de confiança.

7. 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%**

<u>IV – OBRIGAÇÕES LEGAIS EM DEMISSÕES – LEGISLAÇÃO GERAL</u>

8. 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).

V – REGIME JURÍDICO DA INFRAERO

9. 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.

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

11. O objeto da INFRAERO é implantar, administrar, operar e explorar industrial e comercialmente infraestrutura aeroportuária, diretamente ou por meio de subsidiárias ou parcerias.

VI – REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS DA INFRAERO

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

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

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

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

16. 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).

17. O Regulamento de Pessoal da INFRAERO estabelece no seu item X – 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.

18. 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.

19. 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.

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

VII – ASPECTOS LEGAIS DO EMPREGO PÚBLICO

(a) Conceitos Gerais

21. O gênero "Servidores Públicos" divide-se 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 sem vínculo ou a cargo ou a emprego público;
(iii) Empregados Públicos – contratados sob o regime da legislação trabalhista.

22. Esses últimos, 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 ocorre no âmbito do setor privado, também são regidos por outras normas e princípios do direito administrativo.

23. A Administração Pública brasileira é constituída de órgãos (Administração Pública Direta ou Centralizada) e entidades (Administração Pública Indireta ou Descentralizada) que estão a serviço do Estado e da sociedade.

24. De acordo com as características do serviço público, o ente define se o mesmo deverá ser prestado pelo próprio ente estatal ou transferido para alguma entidade da Administração Pública Indireta, por meio de outorga ou delegação.

25. Essas entidades possuem personalidade jurídica própria, dotadas de autonomia administrativa e financeira, sendo que, muito embora ambos os regimes de contratação sejam permitidos, o celetista predomina nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

(b) <u>Princípios de Direito Administrativo nos Empregos Públicos</u>

26. Com exceção da nomeação para cargos em comissão, 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. Esta obrigação tem o aspecto moralizador da contratação na Administração Pública.

27. Além das normas estatuídas na CLT, o Empregado Público deve desenvolver suas atribuições em perfeita consonância com as normas e princípios inerentes à função pública que exerce, dentre os quais se destacam a impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e, principalmente, a supremacia e indisponibilidade do interesse público.

(c) <u>Estabilidade e Dispensa dos Empregados Públicos</u>

28. A partir da Emenda Constitucional número 19/98, definiu-se a questão relacionada à estabilidade dos Servidores Públicos. Tal emenda estabelece no art. 41 da CF que:

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

29. Vale dizer que a estabilidade no serviço público aplica-se a servidores estatutários e também aos empregados públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. O mesmo não

ocorre com os empregados públicos nas Empresas Públicas e nas Sociedades de Economia Mista.

30. 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)".*

31. 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 como requisito indispensável à validade do ato.

32. Se a contratação do Empregado Público depende de prévia aprovação e classificação em concurso público, a dispensa simplesmente imotivada é inadmissível. Em outras palavras, há efetiva necessidade de um motivo justificável e amparado nos princípios do interesse público. Isso não significa que o ato administrativo de demissão não pode conter certa dose de discricionariedade, em claro respeito à liberdade de administração das Empresas Estatais.

33. Tal motivo justificável não se confunde, no entanto, com a demissão por justa causa do Empregado Púbico, 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. Já o motivo justificável 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.

34. A titulo de exemplo, podemos citar como ato válido para a demissão de Empregados Públicos eventual fato que caracterize o excesso de contingente, em que a Administração Pública Indireta esteja arcando com custos desnecessários em decorrência de haver mais empregados do que o necessário para a prestação de determinados serviços. Hipótese esta que 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.

35. Se, por um lado, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista são regidas pelas normas próprias do direito privado, inclusive quanto à possibilidade de efetuarem demissões sem justa causa, por outro, o ato demissionário exige o cumprimento de todos os requisitos típicos dos atos administrativos, entre eles a necessidade de motivação. Aliás como já se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho:

> *"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).*

36. Verifica-se, portanto, que 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.

37. Por fim, há que se esclarecer que a 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.

VIII – A TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO

(a) Considerações Iniciais

38. Como já exposto nesse 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.

39. 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 comumente conhecido como grupo econômico ou grupo de empresas.

40. Essa caracterização de "empregador" tem fundamento no Art. 2º, parágrafo § 2º da CLT, a seguir transcrito:

> *"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".*

41. 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. 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.

42. 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 em sentido estrito, temos que a Lei de sua criação, bem como o seu Estatuto,

prevêem que as atividades da INFRAERO poderão ser realizadas diretamente ou através de empresas subsidiárias.

43. 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.

44. Conforme entendimento do TST, "a caracterização de grupo econômico não se restringe às relações interempresariais 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.

45. 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).

46. 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.

47. 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, de forma direta ou indireta.

(b) <u>Validade da Transferência de Empregados</u>

48. É legalmente possível a transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo, hipótese em que elas serão solidariamente responsáveis quanto à relação de emprego travada. 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.

49. 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 uma das empresas agrupadas, pelo fato de existir um único contrato de emprego, mesmo porque o empregador é único e todas as empresas respondem solidariamente quanto à relação de emprego.

50. Pode-se dizer que 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.l0.2004).

"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).

51. Conclui-se, portanto, que 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 (por exemplo, sociedade que INFRAERO possua participação relevante) é totalmente válida, desde que garantidos os mesmos direitos que os atuais Empregados Públicos detenham na INFRAERO.

IX– ALTERNATIVAS PARA OS EMPREGADOS DA INFRAERO NA LICITAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DOS AEROPORTOS PARA A INICIATIVA PRIVADA

(I) Pressupostos Básicos

52. Os pressupostos básicos orientadores das alternativas que serão expostas a seguir incluem os seguintes aspectos:
    (i) Será criada empresa de propósito especifico 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) Alternativas Para o Quadro de Pessoal

53. Com base na fundamentação legal, doutrinária e jurisprudencial acima exposta, bem como nos pressupostos básicos orientadores, existem as seguintes alternativas que podem ser adotadas para o pessoal da INFRAERO por ocasião do processo licitatório:

Pessoal da INFRAERO - Aspectos Trabalhistas

Alternativas Para o Quadro de Pessoal

1. Demissão de Empregados na INFRAERO e subseqüente admissão na Nova Empresa (Definir) - Garantia de emprego por XX meses (na Nova Empresa)	(+) Vantagens: - Elimina as provisões de custos de Férias, 13ºSalário 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

Pessoal da INFRAERO - Aspectos Trabalhistas

Alternativas Para o Quadro de Pessoal

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

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

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

Pessoal da INFRAERO - Aspectos Trabalhistas

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 adota 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