

## ACORDOS DE EMERGÊNCIA DA TAP, S.A. E DA PORTUGÁLIA, S.A.

GUILHERME DRAY ▪ ESTELA GUERRA ▪ JOANA FUZETA DA PONTE

A TAP, S.A, a Portugaláia, S.A., e os catorze Sindicatos representativos dos trabalhadores da transportadora aérea portuguesa, celebraram, no mês de fevereiro de 2021, oito acordos de emergência, de forma a garantir a reestruturação da TAP<sup>1</sup>.

Os acordos de emergência foram celebrados ao abrigo do artigo 502.º, n.º 2, do Código do Trabalho português, que prevê a suspensão de convenções coletivas de trabalho, por acordo entre empregadores e sindicatos, em caso de grave crise empresarial.

O processo de reestruturação laboral faz plano do Plano de Reestruturação do Grupo TAP, que foi apresentado pelo Governo português em Bruxelas (DG Competition), como elemento necessário à aprovação de auxílios de Estado a esta companhia aérea, a qual se viu confrontada com a crise da aviação civil mundial, fortemente motivada pela pandemia da doença Covid-19.

Este processo marcará, certamente, o ano de 2021, como um dos processos laborais mais relevantes, tendo, inclusivamente, sido considerado em Portugal como um processo histórico.

O Plano de Reestruturação do Grupo TAP contempla a reestruturação da frota, a reestruturação financeira e da dívida, bem como uma grande reestruturação laboral. A reestruturação laboral abrange um amplo leque de medidas, tais como, trabalho a tempo parcial, licenças sem vencimento, redução salarial, revogação de contratos de trabalho, acordos de pré-reforma e, no limite, despedimentos coletivos.

Os acordos de emergência, que vigoram até 31 de dezembro de 2024, incluem as seguintes medidas:

- a. Redução salarial transversal a toda a empresa, através de um corte de salários de 25%, que inclui, quer a retribuição base, quer todos os complementos salariais (diuturnidades, trabalho suplementar, trabalho noturno, anuidades, subsídios de turnos, etc.);
- b. Congelamento e suspensão de todas as progressões e promoções automáticas e de todo e qualquer aumento salarial;
- c. Suspensão de diversas cláusulas dos acordos de empresa e de outros regulamentos que estavam em vigor na empresa, nomeadamente do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias

---

<sup>1</sup> O Grupo TAP foi assessorado, juridicamente, pela equipa de laboral da MACEDO VITORINO, liderada pelo Partner Guilherme Dray, equipa esta que tem participado em diversos processos de negociação coletiva nos setores rodoviário, ferroviário, dos transportes e infraestruturas e da saúde. Do ponto de vista financeiro, o Grupo TAP foi assessorado pela equipa da Boston Consulting Group, liderada pelo Partner Carlos Elavai.

Sociais e do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho, de forma a garantir à empresa poupanças e ganhos de produtividade na organização das folgas, dos tempos de trabalho e na gestão do pessoal das frotas;

- d. No caso dos tripulantes e dos técnicos de manutenção de aeronaves, aplicação transversal e obrigatória de trabalho a tempo parcial, com a seguinte redução do período normal de trabalho: 15% (2021); 10% (2022); 5% (2023);
- e. No caso dos tripulantes, suspensão de cláusula que lhes garantia uma retribuição especial correspondente a 15 dias por mês, para além da retribuição base, mesmo que voassem menos de 15 dias. Esta garantia passa para 6 dias em 2021 e deixa de se aplicar a partir de 1 de janeiro de 2022; foi também ajustada a flexibilização do regulamento de composição da tripulação de aviões, que passa nalguns casos a operar com a tripulação mínima definida pelo fabricante dos aviões; nos aviões de longo curso, os tempos de trabalho passam a ser definidos pela regulamentação europeia;
- f. No caso dos pilotos, redução salarial acrescida, superior aos 25% aplicáveis a todos os trabalhadores; a redução será progressivamente de 50% (2021), 45% (2022), 40% (2023) e 35% (2024), sendo suspensas as anuidades do vencimento de exercício e de senioridade e o pagamento da “multa”, que incluía o pagamento aos pilotos de uma retribuição especial nos meses em que voassem menos; foi também suspenso o pagamento majorado das horas em férias e folgas; foi reduzido o número de vezes em que a empresa paga um complemento de segurança social, no caso de doenças de curta duração, limitando pagamento da TAP a um máximo de 6 eventos por ano (6X3 dias); e foi incluído um mecanismo de distribuição equitativa dos tempos de trabalho, deixando, por regra, de haver trabalho suplementar.

Os Acordos preveem também que as partes devem iniciar a partir do primeiro trimestre de 2021 a renegociação dos acordos de empresa que estão suspensos, de forma a adaptá-los às metas orçamentais relativas ao ano de 2025 e à sustentabilidade da empresa a partir desse ano.

Por fim, os acordos preveem o princípio da mútua colaboração, em que ambas as partes se comprometem, de boa-fé, a cumprir o acordo e a contribuir ativamente para a sustentabilidade do Grupo Tap.

A negociação dos Acordos de Emergência ocorreu no curto espaço de tempo de 15 dias, numa verdadeira “maratona negocial”, tendo sido assinados oito acordos com catorze estruturas sindicais, as quais abrangem pilotos, tripulantes de cabina e pessoal de terra, incluindo trabalhadores da aviação civil e aeroportos, manutenção de aeronaves, metalúrgicos, quadros da aviação comercial, trabalhadores da aviação civil, economistas, técnicos de handling.

O sucesso do plano de reestruturação do Grupo passava pela celebração destes acordos.

15 de abril de 2021

*O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a [mv@macedovitorino.com](mailto:mv@macedovitorino.com).*

© 2021 MACEDO VITORINO