



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE DIREITO**

DÉBORA DE SOUSA SABÓIA SOARES

**O PROFISSIONAL AERONAUTA: A IMPORTÂNCIA DA CONSTANTE
ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**FORTALEZA
2020**

DEBÓRA DE SOUSA SABÓIA SOARES

O PROFISSIONAL AERONAUTA: A IMPORTÂNCIA DA CONSTANTE ATUALIZAÇÃO
DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito para obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof^a. Ms. Camile Araújo de Figueiredo.

FORTALEZA
2020

O PROFISSIONAL AERONAUTA: A IMPORTÂNCIA DA CONSTANTE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Este artigo científico foi apresentado no dia 16 de dezembro de 2020 como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Ms. Camile Araújo de Figueiredo
Orientador (a) – Centro Universitário Fametro

Prof^ª. Ms. Patrícia Lacerda de Oliveira Costa
Membro – Centro Universitário Fametro

Prof. Ms. Carlos Francisco Lopes Melo
Membro – Centro Universitário Fametro

O PROFISSIONAL AERONAUTA: A IMPORTÂNCIA DA CONSTANTE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Débora de Sousa Sabóia Soares ¹

RESUMO: Com o passar dos anos teve-se o avanço da globalização e a sua expansão na sociedade e, com isso, a evolução dos modelos de aviões, aeroportos, companhias aéreas, dentre outros. Em razão disto, em 5 de abril de 1984, entrou em vigor a lei 7.183, que passou a regular o exercício da profissão aeronauta no Brasil. A legislação foi um ganho para a categoria, pois abrangia todas as necessidades da época. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar a importância da constante atualização da legislação no que tange ao profissional aeronauta, isto porque por trinta e três anos o sistema normativo que protege tal classe não sofreu alteração alguma, ficando obsoleta, pois a rotina dos profissionais estava gerando um desgaste profissional e pessoal bastante elevado. Com base nessa temática, desenvolveu-se um estudo bibliográfico e documental nas legislações existentes sobre os direitos trabalhistas dos profissionais aeronautas através de onde identificou-se que, em 28 de agosto de 2017, após passar seis anos sendo discutida por todas as classes ligadas à aviação no país, a legislação vigente à época fora revogada, entrando em vigor a lei 13.475, que, além de melhorias para os profissionais da área, trouxe assuntos que não eram discutidos anteriormente, como a fadiga. Como resultado, constatou-se que as legislações devem evoluir de acordo com a sociedade, principalmente quando se trata de direitos trabalhistas. Conclui-se, portanto, que, com a modificação da legislação, as empresas do setor aéreo, seus funcionários e a comunidade em geral serão beneficiados e, além disto, a legislação vigente fora bem aceita pelos profissionais da aérea aeronáutica, sendo indispensável a sua constante modernização.

PALAVRAS-CHAVE: Aeronautas. Fadiga. Direito do trabalho. Atualização legislativa.

1 INTRODUÇÃO

A matéria escolhida é bastante particular por tratar dos profissionais aeronautas, classe esta que abrange todos aqueles que tripulam aeronaves no Brasil, além de buscar alcançar entendimento sobre o contrato de trabalho celebrado pela categoria. Para tanto, serão examinados os diversos aspectos trabalhistas que envolvem tal classe profissional.

No primeiro capítulo, o tema será abordado esclarecendo a relação de trabalho, emprego e suas distinções, bem como conceitos do contrato de trabalho e os princípios constitucionais relacionados ao tema. Após, será realizada a apreciação específica da matéria, ou seja, do contrato de trabalho dos profissionais aeronautas.

Com a globalização, tem-se o avanço da aviação, a intensificação do tráfego aéreo, voos noturnos e aeronaves mais potentes e modernas. Todas essas modificações trouxeram benefícios,

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro (UNIFAMETRO)

como os dispositivos que aumentam a segurança em voo, mas também trouxeram desafios para a aviação.

Como objetivo, a presente pesquisa busca esclarecer como eram regidos os contratos de trabalho dos profissionais aeronautas, os critérios utilizados para a formação da classe, a elaboração da sua legislação especial e os elementos fáticos e jurídicos da relação. Para subsidiar o leitor para o enfrentamento específico da matéria do trabalho, será apresentada a lei que regula a classe.

Destarte, mediante a análise às normas específicas ao assunto, será analisada e explanada a origem e o conceito do contrato de trabalho do aeronauta. Assim, tendo como alicerce todos os objetos acerca da formação do contrato de trabalho e relação de emprego, será elucidada a profissão do aeronauta, inclusive com a apreciação característica da jornada de trabalho, férias, sobreaviso, reserva, escala de serviços etc.

Os aeronautas tiveram a sua primeira regulamentação no Brasil em 1984 com a lei 7.183. Com o passar dos anos, fora analisado que a maior parte dos acidentes aéreos ocorrem por fatores humanos, como a fadiga de pilotos e demais membros da tripulação, além de erros operacionais, acidentes e incidentes.

O Brasil chegou a ocupar o terceiro lugar na lista de maior mercado na aviação, porém a legislação estava defasada e para atualizá-la, fora discutida uma legislação que modernizasse o sistema e resultasse no aumento da segurança em voo, tendo como resultado a Lei 13.475 de 2017.

Como se sabe que a maior parte dos acidentes envolve fatores humanos, as investigações de acidentes, incidentes e de erros operacionais, demonstram que, muitas vezes, estão diretamente ligados à fadiga dos pilotos. O erro é inerente à atividade aérea, sendo que aproximadamente 70% (setenta por cento) dos erros cometidos por pilotos tem a fadiga como fator contribuinte (QUITO, 2012)

Será analisada, ainda, a configuração de pagamento das viagens quando em deslocamento, constatando os períodos de repouso e de folgas previstas na legislação, sendo feito um resgate histórico das leis trabalhistas dos aeronautas, comparando as legislações, identificando os pontos positivos da lei que vigora atualmente e apontando a capacidade para a melhor segurança de voo.

Por fim, após apresentadas as legislações sobre a temática, será abordada a necessidade de constante atualização para modernizar a regulamentação desses profissionais no Brasil, enfatizando cada vez mais o gerenciamento da fadiga dos aeronautas, o que resulta na segurança dos voos.

No último capítulo conclui-se que a modernização da regulamentação é necessária para que

o risco de fadiga seja reduzido, isto porque ela terá auxílio do Sistema de Gerenciamento dos Riscos de Fadiga Humana, que poderá ser implantando pelas companhias com a finalidade de aumentar a qualidade de vida e reduzir o cansaço físico e mental dos aeronautas.

Para possibilitar o desenvolvimento do estudo, a metodologia utilizada tem cunho bibliográfico, abordando as seguintes referências: doutrinas, revistas, publicações de artigos científicos, trabalhos monográficos, dentre outros, de modo que faça aflorar uma maior compreensão no processo de conhecimento da problemática a ser abordada.

Por derradeiro, serão apresentados os aspectos conclusivos extraídos da investigação, reunidos sob a denominação de considerações finais, que consistem na constatação de que o profissional aeronauta demanda de uma atenção constante do Poder Legislativo para que sejam sempre sanadas as situações que possam afetar a segurança do voo.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

As relações de trabalho e emprego são utilizadas para se referir aos vínculos existentes entre uma pessoa disposta a realizar um certo trabalho e outra que o contrata, podendo ser um empregador ou tomador de serviços, porém cada uma dessas possui peculiaridades que as diferenciam uma da outra.

A relação de trabalho se refere a todos os tipos de contratações de trabalho humano, ou seja, todo labor humano em troca de uma quantia pecuniária ou não pecuniária consiste em trabalho humano. Portanto, a relação de emprego é abraçada por ela juntamente com as demais: estágio, autônoma etc.

Já na relação de emprego se tem um contrato de trabalho que é firmado a partir da união dos elementos dispostos nos artigos 2^a e 3^o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2007, p. 455) aduz que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades

específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

As relações de emprego são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, apenas empregados tem direitos como aviso prévio, férias, 13^a salário, FGTS, entre outros, portanto as lides se debatem na esfera da justiça do trabalho.

As relações de trabalho possuem regulamentação, dependendo do caso concreto, tanto na CLT como no Código Civil, devendo ser analisados os termos dos contratos firmados, devendo os direitos e deveres estarem expressamente previstos. A sua via de discussão poderá ser a Justiça do Trabalho no caso de emprego ou na Justiça Comum.

2.1 Contrato de trabalho

O acordo de vontades tácito ou expresso, verbal ou escrito, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços a disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador) correspondendo a relação de emprego é o que denomina-se de contrato de trabalho.

Os elementos essenciais para a existência do contrato de trabalho são: agente capaz, forma prescrita ou não proibida em lei, e objeto lícito. Os contratos de trabalho podem ser por prazo determinado, de empreitada, indeterminado etc.

Para o trabalho em questão é importante informar que a reforma trabalhista alterou a redação do artigo 443 da CLT incluindo a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, um contrato marcado pela alternância de períodos de atividade e inatividade:

Art. 443, CLT: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

As peculiaridades do trabalho do aeronauta a excluíram da possibilidade de serem submetidos ao contrato de trabalho intermitente e do trabalho terceirizado, pois além de terem lei específica e jornadas específicas, ainda prejudicaria a qualidade do trabalho do tripulante.

2.2 Empregador

O empregador é toda pessoa jurídica ou física que, assumindo o risco do negócio, admite, assalaria e dirige prestação de serviço, ou seja, aquele que possui o poder de dirigir a relação de emprego, de punir o empregado e de fiscalizar o trabalho, assim como dispõe do art. 2ª da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Percebe-se, então, que o empregador faz admissões, isto é, tem o poder de realizar a contratação de empregados qualificados que executem as atividades necessárias. Ao assalariar, ele realiza os pagamentos de salário respectivo aos serviços prestados e, por fim, dirige a atividade, ou seja, controla, administra a prestação de serviços.

O empregador possui, ainda, poder de direção sobre o empregado, que é determinar como a atividade deve ser exercida de acordo com o contrato de trabalho e esse poder é fragmentado em outros três poderes.

O primeiro é o poder de organização que se trata de organizar a atividade, definindo metas e verificando o cumprimento dessas. O segundo se trata do poder de fiscalização que nada mais é do que a fiscalização dos funcionários, podendo ser por meio de câmeras, revistas no término do expediente dentre outras.

O terceiro é o direito de aplicar sanções disciplinares aos seus empregados, podendo puni-los pelas faltas graves que forem cometidas, sendo, portanto, o poder disciplinar, que pode ocorrer quando o funcionário não utiliza o equipamento de segurança fornecido pela empresa, por exemplo. A punição ao empregado que comete infração pode ocorrer de três formas:

A advertência é a que tem efeito moral e normalmente está prevista no regulamento da empresa. Ela pode ser verbal ou escrita e é aplicada em faltas consideradas leves, como chegar atrasado e fumar em local proibido.

A segunda punição causa a diminuição no salário do empregado, pois o empregado perde dias de trabalho. Se trata da suspensão e é dada em faltas graves, porém que não implicam na despedida por justa causa, e deverá ser repassada de forma escrita.

Por último, a demissão por justa causa, que advém do mal comportamento do empregado em que é necessário o imediato afastamento permanente. Aqui o empregado passa a não ter direito a 13º salário, férias e FGTS, ou seja, só terá direito as férias vencidas e saldo de salário

dos dias trabalhados.

São ainda equiparados a empregador os profissionais liberais, as instituições sem fins lucrativos e as associações que contratarem trabalhadores como empregados.

2.3 Empregado

Segundo o artigo 3º da CLT se caracteriza como empregado a pessoa física, que presta serviço de forma pessoal, não podendo se fazer substituir, de forma habitual e subordinada, mediante a pagamento de contraprestação: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desta forma, pode-se considerar como empregado todos os trabalhadores que prestam serviços a um empregador, como os teletrabalhadores, empregados públicos, domésticos, rural etc.

Na falta de alguma das características expostas, qual seja, pessoalidade, pessoa física, subordinação etc., não se estaria mais diante da relação de emprego, mas sim da relação de trabalho, pois a união das características expostas no artigo terceiro são essenciais para definir uma relação empregatícia.

A pessoa física tratada no artigo é aquela que não é jurídica, ou seja, deve haver a exploração da energia do trabalho humano. Ao existir a pessoalidade essa pessoa física não pode se fazer substituir, devendo prestar o serviço de forma pessoal.

O ilustre professor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 270) aduz que:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Para existir a habitualidade é necessário que seja de forma permanente, onde o empregador crie uma expectativa de retorno do empregado ao trabalho em determinado dia e hora, não necessariamente sendo de segunda a sexta-feira, mas que não seja eventualmente.

A subordinação nada mais é que o fato de estar sob as ordens de alguém, obedecendo as regras do empregador, que determina o modo como deverá ser realizado o trabalho.

Já a onerosidade é a contraprestação acordada pelo empregado pelo serviço prestado ao

empregador, ou seja, o pagamento, a remuneração em função do contrato de trabalho que fora firmado anteriormente por ambas as partes.

O vínculo empregatício se dá com o preenchimento dos supracitados requisitos por parte do empregado e empregador, de maneira a aplicar as disposições previstas no artigo 7º da CF, que traz o direito dos trabalhadores.

2.3 Princípios trabalhistas que regulam a relação de emprego do aeronauta

Os princípios são enunciados normativos que auxiliam a compreensão do ordenamento jurídico no que tange às normas, desde a sua criação até a sua revogação. Portanto são muito utilizados quando o legislador não consegue utilizar a analogia e costumes para preencher determinada lacuna.

No direito do trabalho os princípios implícitos são constituídos de regras que se estão na consciência das pessoas, bem como decorrência de outros princípios ou normas e que são aceitos universalmente, mesmo não estando escritas em determinada lei.

Pode-se concluir que os princípios atuam como inspiração para o legislador na elaboração da norma, sendo utilizado também para suprir as lacunas, omissões legais e como meio orientador na interpretação dispositivos jurídicos.

2.3.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção tem por finalidade proteger a parte hipossuficiente na relação de emprego, no caso do aeronauta tenta-se deixar este em igualdade com o empregador, concedendo-lhes alguns benefícios.

Este princípio pode ser dividido em outros três que o auxiliam na proteção do trabalhador, sendo o primeiro o “*In dubio pro operário*”, que consiste na aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica ao trabalhador. Este princípio é utilizado todas as vezes em que existir uma dúvida na interpretação de uma determinada norma, devendo ser interpretada em favor do empregado.

Já a norma mais favorável determina que sempre que existirem duas ou mais normas para o mesmo caso, aplica-se a mais favorável ao empregado, porém existe uma exceção que se dá quando há um conflito entre um acordo coletivo e uma convenção coletiva de trabalho, onde sempre irá prevalecer o acordo. Veja-se: “Art. 620, CLT: As condições estabelecidas em acordo

coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”

Por fim, na condição mais benéfica, segundo a Súmula 51 do TST, sempre que o empregado estiver diante de duas ou mais condições previstas no regulamento da empresa, aplica-se aquela que for mais benéfica a ele:

Súmula nº 51 do TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973) II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Portanto a alteração do regulamento da empresa, quando prejudicial, somente alcançará os empregados contratados após a referida contratação, ou seja, não alterará o regime de trabalho dos empregados contratados antes dela.

2.3.2 *Princípio da inalterabilidade contratual lesiva*

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é originário do Direito Civil, onde os contratos devem ser severamente analisados e seguidos, pois fazem lei entre as partes. Com o decorrer do tempo o princípio em questão fora se adequando ao Direito do Trabalho, onde ganhou dimensões próprias.

Esse princípio veda as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado, ou seja, o empregador não pode realizar qualquer alteração que seja lesiva ou maléfica para os empregados.

Os artigos 444 e 468 da CLT aduzem essa afirmação:

Art. 444, CLT: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468, CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Analisando os artigos, pode-se perceber que se o empregador desejar alterar o contrato concedendo mais benefícios ao seu empregado é possível mesmo sem a sua anuência, ou seja, alterações benéficas são permitidas e incentivadas.

Entretanto, existem dois requisitos que devem ser observados e cumpridos em uma alteração contratual: ausência de prejuízos ao trabalhador, onde não pode haver prejuízo como decorrência da alteração, e o mútuo consentimento, portanto o trabalhador deve consentir com a mudança;

O princípio em questão é essencial para a proteção jurídica ao trabalhador, pois as normas do direito do trabalho não servem apenas para regular as relações de trabalho, mas também para a proteção do trabalhador, parte esta hipossuficiente.

2.3.3 Princípio da irrenunciabilidade de direito

O princípio da irrenunciabilidade de direitos traz que, devido a natureza de ordem pública das normas que instituem o direito do trabalho, o empregado não pode renunciar aos seus direitos. Os exemplos mais comuns relacionados a irrenunciabilidade de direitos é que o empregado não pode renunciar ao seu salário, o período de férias em sua totalidade, depósito de FGTS, horário de almoço etc.

As exceções do princípio em questão estão nas súmulas 288 e 276 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula 288, TST: COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA. (nova redação para o Item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016)

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT);

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro;

Súmula 276, TST: AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Percebe-se que o princípio da irrenunciabilidade não se aplica quando empregados desejam

aderir ao novo regulamento da empresa, renunciando aos direitos previstos no regulamento anterior, e quando o empregado renuncia ao aviso prévio caso tenha encontrado um novo emprego, pois se tem a vontade do empregador em aderir algo mais benéfico a ele.

3 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO AERONAUTA

O dispositivo legal que trata sobre o exercício da profissão do aeronauta iniciou sua vigência em 05 de abril de 1984 com a Lei 7.183, porém a referida lei foi revogada em 28 de agosto de 2017, passando a vigorar a Lei 13.475, que tramitou no Congresso por mais de seis anos e fora amplamente discutida por todos os interessados: união, sindicatos, Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), companhias aéreas e profissionais da área.

3.1 Lei 7.183 de 05 de abril de 1984 (Lei antiga)

O dispositivo legal que dispõe sobre o exercício da profissão do aeronauta iniciou sua vigência em 05 de abril de 1984 com a Lei 7.183 que, para a época, preenchia todas as lacunas necessárias e abrangia todos os envolvidos na operação dos aviões.

Como será analisado a seguir, os principais pontos da legislação antiga são: quem é considerado aeronauta, as suas responsabilidades individuais, os tipos de tripulação, as jornadas de trabalho e as horas de voo para cada tipo de tripulação. Após, será analisada a legislação atual e as suas especificações.

Para a legislação em questão, no seu artigo 2º, os aeronautas eram os profissionais que, mediante contrato de trabalho, exerciam atividade a bordo de aeronaves civis nacionais e habilitados pelo Ministério da Aeronáutica. Outro requisito para ser considerado aeronauta está no artigo 3º da lei referida, que afirma que para o exercício da profissão no Brasil é necessário que os aeronautas sejam brasileiros natos ou naturalizados.

Os aeronautas, em regra, devem ser nascidos em território brasileiro, em território estrangeiro desde que seus pais estejam lá a serviço do Brasil ou que forem registrados no consulado brasileiro do país em que estão e estrangeiros que adquirem a nacionalidade brasileira por meio de processo de naturalização.

Assenta o artigo 6º que eram considerados como aeronautas no exercício de função específica a bordo de aeronave: o comandante, o copiloto, o mecânico de voo, o navegador, o radioperador e o comissário de voo.

Cada aeronauta possui uma função dentro de cada voo e são designados como tripulantes, sendo: o comandante o piloto responsável pela operação e segurança da aeronave; o copiloto o piloto que auxilia o comandante na operação da aeronave; o mecânico de voo aquele que auxilia o comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave;

O artigo traz ainda o navegador que é o auxiliar do comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do órgão competente do ministério da aeronáutica; o radioperador de voo que é auxiliar do comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do ministério da aeronáutica;

Por fim, os comissários que auxiliam o comandante, são encarregados dos cumprimentos das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo comandante.

Já no que tange sobre tripulação se tem que é o conjunto de aeronautas que exercem função em voo, segundo os artigos 8º a 16º, e são divididas em quatro tipos, sendo elas: mínima, simples, composta e de revezamento.

O artigo 10º responsabiliza o ministério da aeronáutica pela determinação de qual tripulação é de competência para compor cada tipo de voo, ocasião em que considera a segurança, programação e a rota do voo. A tripulação mínima é aquela estipulada no manual da aeronave e é permitida em voos locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado, sem passageiros, portanto não é necessário que haja comissários, apenas funcionários técnicos.

Já a tripulação simples é a constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida dos tripulantes necessários à realização do voo, ou seja, piloto, copiloto e o número de comissários de acordo com o número de portas da aeronave. Ela realiza apenas voos domésticos, ou seja, dentro do próprio país.

A tripulação composta realiza voos internacionais e é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto e um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% do número de comissários a mais que na simples, ou seja, o número de comissários será igual ao número de portas acrescido de 25%.

A tripulação de revezamento também realiza voos internacionais e é constituída por uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto, um copiloto, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% do número de comissários, ou seja, o número de CMS será

o mesmo do número de portas da aeronave acrescido de 50%.

Na tripulação composta os tripulantes acrescidos possuem direito a poltronas reclináveis. Na tripulação de revezamento os pilotos e mecânicos acrescidos possuem direito a acomodação horizontal para descanso, já os comissários assentos reclináveis.

As tripulações compostas e de revezamento só podem ser utilizadas mediante programação, para atender atrasos ocasionados por condições meteorológicas ou por trabalho de manutenção, e em situações excepcionais mediante autorização do Ministério da Aeronáutica.

As escalas de serviços dos aeronautas podem ocorrer por meio de uma convocação quando se tratar de realização de cursos, exames e verificação de proficiência técnica, ou quando se tratar de necessidade de serviço. Também pode ocorrer por intermédio de escala quando se tratar dos horários de voos, serviço de reserva, sobreaviso e folga, sendo divulgadas com 2 dias de antecedência para a primeira semana de cada mês e 7 dias para as semanas seguintes.

Os aeronautas possuem a responsabilidade de manterem seus certificados de habilitação técnica das aeronaves e de capacidade física atualizados, devendo-lhe avisar ao serviço de escala 30 dias antes da data de vencimento para que seja possível a realização dos exames.

Para o direito do trabalho do profissional aeronauta, segundo o artigo 20º, jornada de trabalho é a duração do trabalho dos tripulantes desde a sua apresentação até o encerramento do voo. A apresentação se dar na sua base domiciliar ou no local estabelecido pelo empregador, em um período não inferior a 30 minutos da hora prevista para o início do voo. A jornada encerra 30 minutos após a parada dos motores.

A legislação aduz ainda que essa jornada de trabalho se dará de acordo com o tipo de tripulação que o aeronauta fizer parte, sendo: tripulação mínima ou simples: 11 horas; tripulação composta: 14 horas e tripulação de revezamento: 20 horas.

O comandante da aeronave possui autonomia para ampliar a jornada de trabalho em até 60 minutos nos casos de espera longa para pouso ocasionada por condições meteorológicas, inexistência de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e passageiros, e por imperiosa necessidade.

Ao prorrogar uma jornada de trabalho o comandante deve informar ao empregador em até 24 horas após a viagem, e será submetido ao Comando da Aeronáutica no prazo de 15 dias.

As tripulações simples não devem ter seu trabalho noturno superior a 10 horas. Nos horários mistos a hora de trabalho noturna será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

A duração do trabalho do aeronauta não deverá exceder a 60 horas semanais e 176 horas mensais, sendo computadas as horas de voo, serviço em terra, reserva, sobreaviso e deslocamento como tripulante extra. O traslado terrestre, ainda que oferecido pela empresa, não tem o seu período computado como jornada de trabalho.

Os artigos 25º e 26º trazem as definições de sobreaviso e reserva, sendo a primeira o período em que o aeronauta pode livremente escolher o local em que deseja estar, porém a disposição do empregador e devendo se apresentar em 90 minutos no local determinado após receber comunicação para início de nova atividade. Esse período não poderá exceder a 12 horas disponíveis, e só pode ocorrer 2 vezes semanalmente ou 8 mensais.

Já a reserva é o período em que o aeronauta fica a disposição do empregador em local determinado e a sua disposição. Esse período não pode exceder a 6 horas. Quando a reserva for superior a 3 horas o empregador deve ainda assegurar acomodações adequadas para o descanso do aeronauta.

O termo viagem para o aeronauta compreende uma ou mais jornadas de trabalho, pois é o trabalho do tripulante desde a saída da sua base até o seu retorno, ou seja, a é contabilizado dentro de uma viagem as horas de voo, repouso e folga que veremos mais adiante.

É compreendido como hora de voo o período entre o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou entre a “partida” dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, até o “corte” dos motores.

Cada jornada possui um limite de horas de voo e de pousos, sendo: tripulação mínima ou simples: 9 horas e 30 minutos de voo e 5 pousos; tripulação composta: 12 horas de voo e 6 pousos; tripulação de revezamento: 15 horas de voo e 4 pousos; helicópteros: 8 horas sem limite de pousos.

O limite de tempo de voo também deve ser considerado de acordo com o tipo de avião utilizado, e não devem exceder mensalmente, trimestralmente e anualmente a: aviões convencionais: 11, 270 e 1000 horas; aviões turboélices: 100, 255 e 935 horas; aviões a jato: 85, 230 e 850 horas; helicópteros: 90, 260 e 960 horas. Quando os aeronautas tripularem em mais de um tipo de aeronave deve se ter como base o menor limite.

O artigo 31º traz que “Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço”, ou seja, o repouso é um período em que o aeronauta pode descansar e ocorre após o término de uma jornada, sendo contado a partir a partir da colocação de um transporte para levar a tripulação para a sua acomodação.

O tempo de repouso varia de acordo com a quantidade de horas trabalhadas, sendo: 12 horas de repouso após uma jornada de 12 horas; 16 horas de repouso após uma jornada de 15 horas; e 24 horas de repouso após uma jornada de mais de 15 horas. Nos casos em que o avião cruzar 3 fusos horários o aeronauta tem direito a mais 2 horas de repouso para cada fuso cruzado.

Já a folga inicia após o término do repouso e tem duração mínima de 24 horas aonde o aeronauta está desobrigado de qualquer atividade e não tem prejuízo algum em sua remuneração. Ela deve ocorrer até o 6º período consecutivo de até 24 horas a disposição do empregador. O número de folgas pode variar durante um mês entre 8 e 24, sendo que 2 desses períodos devem incluir finais de semana.

A remuneração é a soma dos valores que o aeronauta recebe da empresa, sendo que não se considera como remuneração ajuda de custo, diárias de hotel, alimentação e traslado, mas sim hora de voo noturno e horas voo como tripulante extra. As horas noturnas, entre o pôr e o nascer do sol, serão computadas como 52 minutos e 30 segundos.

O aeronauta possui ainda direito a alimentação em terra ou em voo, sendo a primeira de 45 a 60 minutos, e em voo a cada 4 horas. Aos aeronautas em reserva ela acontecerá entre 12 horas e 14 horas, e 19 horas e 21 horas com duração de 60 minutos.

Quando o aeronauta se encontra fora da sua base contratual, é obrigação da empresa aérea assegurar a assistência médica nos casos de urgência e o seu retorno por via aérea para a sua base ou local de tratamento.

O aeronauta recebe gratuitamente os seus uniformes de trabalho e os equipamentos exigidos para exercer a sua atividade profissional de acordo com a padronização da empresa.

O aeronauta possui direito a férias anuais de 30 dias, onde ele informa a empresa por escrito com 30 dias de antecedência do período que deseja usufruir. Nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro é realizado um rodízio dos empregados por se tratarem de meses de alta temporada.

Pode ocorrer com o aeronauta dois tipos de transferência: a provisória e a permanente. A primeira pode durar entre 30 e 120 dias e ocorre sem mudança de domicílio, ou seja, ao cessar esse período o tripulante volta a sua base e permanece nela por 180 dias. O empregador informa ao tripulante com 15 dias de antecedência. Durante essa transferência o aeronauta tem assegurado alimentação, acomodação e transporte.

A segunda, transferência definitiva, o tripulante deve ser informado com 60 dias de antecedência. Ela dura mais de 120 dias e ocorre a mudança de domicílio do aeronauta, porém só

pode ocorrer com o interstício de 2 anos. Nela o aeronauta recebe uma ajuda de custo para a sua instalação na nova base, transporte aéreo para si e seus dependentes, translação de bagagens e 8 dias de dispensa no trabalho.

A transferência é a alteração do local de trabalho que implica na mudança de domicílio do empregado, sendo, em regra, necessário a anuência do empregado, porém as exceções são trazidas nos parágrafos do artigo 469 da CLT:

Art. 469, CLT - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Por fim, fica a cargo dos ministros de estado do trabalho e da aeronáutica dispor sobre o que tornar necessário para a execução desta lei.

3.2 As alterações no direito do trabalho do profissional aeronauta tragas pela lei 13.475 de 2017

Trinta e três anos se passaram desde o início da legislação que regula a profissão até a criação de uma nova lei, e nesse período fora detectado que a maior parte das tragédias envolvendo o meio de transporte em questão se deu pela fadiga e o cansaço dos profissionais da área, o que é um fator de risco para catástrofes aéreas.

Em 28 de agosto de 2017 passou a vigorar a Lei 13.475, que tramitou no Congresso por mais de seis anos e fora amplamente discutida por todos os interessados: união, sindicatos, Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), companhias aéreas e profissionais da área.

O artigo 1º altera a quem se destina a lei e traz que são considerados aeronautas e regidos por esta lei apenas pilotos de aeronaves, comissários e mecânicos de voos, devendo possuir as licenças e os certificados necessários emitidos pela autoridade de aviação civil brasileira.

A princípio podemos concluir que para ser considerado aeronauta é necessário ter aprovação

em curso de formação na área escolhida (mecânico, comissário ou piloto), certificado médico aeronáutico, aprovação na prova da Agência Nacional de Aviação Civil e para os pilotos é acrescido ainda as horas de voo e o certificado em aeronave específica de cada tipo de avião que for pilotar.

O artigo 6º traz a obrigatoriedade da nacionalidade dos aeronautas ou dos estrangeiros serem aprovados no processo de naturalização. É importante levar em consideração que o artigo trata sobre a regra e em seus parágrafos as exceções. Veja-se:

Art. 6º. [...]

§ 1º As empresas brasileiras, quando estiverem prestando serviço aéreo internacional, poderão utilizar comissários de voo estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários de voo a bordo da mesma aeronave.

§ 2º Todas as empresas de transporte aéreo público, salvo empresas estrangeiras de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo, quando estiverem operando voos domésticos em território brasileiro, terão obrigatoriamente seu quadro de tripulantes composto por brasileiros natos ou naturalizados, com contrato de trabalho regido pela legislação brasileira.

§ 3º Na falta de tripulantes de voo brasileiros, instrutores estrangeiros poderão ser admitidos em caráter provisório, por período restrito ao da instrução, de acordo com regulamento exarado pela autoridade de aviação civil brasileira.

Nota-se que é permitido em voos internacionais que as empresas aéreas brasileiras utilizem até um terço de comissários de voo estrangeiros, que todas as empresas de transporte aéreo público ao realizarem voos domésticos no Brasil serão regidas pela lei brasileira e seu quadro composto por brasileiros natos ou naturalizados.

No que tange aos tripulantes foram divididos em dois, sendo eles de voo ou de cabine. Essa diferença de atividades a serem desenvolvidas por cada um dos tripulantes está descrita nos artigos 7 e 8 da nova lei.

Os tripulantes de voo possuem funções específicas, sendo o comandante responsável pela operação da aeronave, o copiloto aquele que auxilia o comandante na operação da aeronave, e o mecânico de voo aquele que cuida da parte técnica:

Art. 7º Os tripulantes de voo exercem as seguintes funções a bordo da aeronave:

I - comandante: piloto responsável pela operação e pela segurança da aeronave, exercendo a autoridade que a legislação lhe atribui;

II - copiloto: piloto que auxilia o comandante na operação da aeronave; e

III - mecânico de voo: auxiliar do comandante, encarregado da operação e do controle de sistemas diversos, conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave.

§ 1º Sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, o comandante e o mecânico de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 2º O comandante será designado pelo operador da aeronave e será seu preposto durante

toda a viagem.

§ 3º O copiloto é o substituto eventual do comandante nas tripulações simples, não o sendo nos casos de tripulação composta ou de revezamento.

Os comissários de voo por sua vez são chamados de tripulantes de cabine, realizando o atendimento aos passageiros, a guarda de objetos e principalmente sendo responsáveis pela segurança do voo e tarefas em geral designadas pelo piloto:

Art. 8º Os tripulantes de cabine, na função de comissários de voo, são auxiliares do comandante encarregados do cumprimento das normas relativas à segurança e ao atendimento dos passageiros a bordo, da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais e de outras tarefas que lhes tenham sido delegadas pelo comandante.

§ 1º Sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, os comissários de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 2º A guarda de valores é condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

§ 3º A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada aos comissários de voo quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

O operador da aeronave tem como preposto durante as viagens o comandante da aeronave. Os demais tripulantes de cada voo respondem ao comandante, desde a apresentação para o voo até a entrega da aeronave, de forma técnica e disciplinar.

A nova legislação alterou ainda a determinação das escalas de serviços trazendo que deve ser no mínimo mensal e trazer nela os horários de começo e fim dos voos, reservas, sobreavisos e folgas.

Os limites de voo e pouso também foram alterados, sendo: tripulação mínima ou simples: 8 horas de voo e 4 pousos, tripulação composta: 11 horas de voo e 5 pousos, tripulação de revezamento: 14 horas de voo e 4 pousos, tripulação de helicópteros: 7 horas de voo sem limite de pousos.

Agora analisar-se-á as mudanças no que diz respeito a Jornada de Trabalho e Tempo de Voo, que são termos distintos que não devem ser confundidos. João Vicente Rothfuchs (2015) aduz essa diferença:

Não se pode confundir jornada de trabalho com tempo de voo. A Lei trata paralelamente dos dois conceitos e estabelece limites temporais também para o último. A abrangência da jornada é mais ampla por englobar períodos em que o trabalhador não está efetivamente voando. Também merece atenção o fato de que dentro do período de jornada, o aeronauta tem o número pousos limitado, eis que tal procedimento, juntamente com a decolagem, é

o que demanda maior atenção e, como consequência, desgaste mental e físico.

O artigo 35º e 36º informam que a jornada é a duração do trabalho desde a hora da apresentação do aeronauta até o momento em que ele se encerra. Cada tipo de tripulação, que são as mesmas da legislação antiga, possuem um número de horas específicos para as suas jornadas.

A jornada de trabalho nada mais é que o tempo de trabalho do profissional, sendo contada do momento que ele se apresenta no local de trabalho. Quando o aeronauta não está em sua base domiciliar, é contada a partir da apresentação no local que o empregador solicitar, não devendo ser inferior a trinta minutos da hora prevista para o início da viagem.

Após trinta minutos da parada dos motores a jornada de trabalho é considerada como encerrada, sendo de quarenta e cinco minutos no caso de voos internacionais. Para cada tipo de voo existe uma tripulação específica com peculiaridades relativas ao número de horas de voo.

Os tripulantes devem ter no mínimo dez folgas e as mesmas só devem ter início após o término do repouso de jornada, que se dá após o término da jornada de trabalho, ou seja, o profissional realiza a viagem, tem o seu período de repouso de acordo com o número de horas trabalhadas e após a sua folga.

Os limites da jornada de trabalho também foram alterados, passando a ser de 9 horas para integrantes de tripulações simples e mínima, 12 horas para integrantes de tripulações compostas e 16 horas para tripulações de revezamento. A duração do trabalho dos aeronautas não pode ultrapassar as 46 horas semanais e 176 horas mensais.

Para efeitos desta lei se considerou noturno o trabalho em terra realizado entre 22 horas e 5 horas da manhã seguinte, e em voo entre 18 horas e 6 horas da manhã seguinte.

A madrugada é período entre 0 horas e 6 horas do dia seguinte, sendo que só pode ocorrer 2 madrugadas seguidas de trabalho, e de 4 totais no período de 168 horas consecutiva, ou seja, na mesma semana.

A nova legislação traz ainda que o sobreaviso e a reserva devem ocorrer com um período mínimo de 3 horas e as horas de sobreaviso sendo pagas a 1/3 do valor da hora de voo e as horas de reserva pagas na mesma base da hora de voo.

A companhia aérea é responsável pelo trabalho não realizado por motivos diversos alheios a vontade do aeronauta, se não o atribuir outra atividade equivalente a que iria realizar.

Por fim, sobre as férias dos aeronautas se tem que pode ser fracionada, mediante acordo coletivo, mas nunca convertida em abono pecuniário. O tripulante deve receber os valores

correspondentes a férias 2 dias antes do seu início.

3.3 Sistema de gerenciamento de riscos

Outra característica importante traga pela nova legislação na seção III é a preocupação com o Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana, pois com ele é possível analisar os fatos e serem regulamentados pela autoridade de aviação civil brasileira com base nas normas e recomendações internacionais de aviação civil.

O transporte aereo de passageiros no Brasil cresceu bastante nos últimos anos, e de acordo com o crescimento da demanda global de voos, aumenta a necessidade de profissionais no ramo, que devido a alta demanda, passam a ter jornadas irregulares.

As pessoas têm hábitos basicamente diurnos, com suas atividades centralizadas no turno diurno e o descanso no turno noturno. Essas alterações constantes acarretam em problemas fisiologicos para os aeronautas e acaba resultando ainda em problemas para a aviação.

A fadiga pode causar desde o lapso de memória até a dificuldades em solucionar problemas. Isso ocorre quando o cumprimento operacional não é realizado e os limites são excedidos, colocando o avião em posição indesejavel. Neste sentido:

Dentre os sintomas decorrentes da fadiga, os principais são: falta de concentração e atenção, que se expressam por redução significativa da capacidade de análise; diminuição da capacidade de reação a uma situação de alta demanda; má interpretação e falta de precisão no manuseio de comandos; diminuição da autoconfiança; descoordenação e perda da autocrítica. Portanto, quando fatigado, há determinados efeitos que ocorrem não por inabilidade do piloto e sim por uma condição laboral desfavorável, a qual não permite o descanso e a recuperação necessários (MELO; SILVANY, 2013, p. 691).

A aviação passa pelo desafio da fadiga e o resultado disso é que as aeronaves já possuem equipamentos seguros e que seguem anaçando, mas os aeronautas seguem passíveis a mudanças nos níveis de alerta no decorer do seu trabalho.

No Brasil a aviação civil conta com o Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica (RBHA) e os Regulamentos Brasileiros de Aviação Civil (RBAC) que fiscalizam todas atividades relacionadas a aviação no quesito segurança de voo.

O RBHA e RBAC regulam desde a concessão de licenças de pilotos, instrutores, mecânicos e comissário de voo, as escolas de aviação civil na formação de todas as classes de aeronautas, e trazem definições, regras, procedimentos e normas gerais para o controle da aviação civil.

3.4 Regulamento Brasileiro da Aviação Civil n.º 117

O ano de 2020 está sendo marcado por alterações importantes nas possibilidades de jornadas de trabalho dos aeronautas. No dia 29 de fevereiro, entram em vigor os artigos 31, 32, 33, 35, 36 e 37 da lei 13.475/2017, 30 meses após a sua publicação, conforme previsão contida na própria lei. Tais artigos da Nova Lei do Aeronauta são referentes a limites de voos e pousos por jornada, limites mensais e anuais de horas de voo e limites de jornada.

A lei diz também, em seu art. 19, que as limitações operacionais previstas na própria legislação poderão ser alteradas pela autoridade de aviação civil brasileira com base nos preceitos do FRMS (Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana).

Para regular essa flexibilização, a ANAC desenvolveu e aprovou uma nova norma, o RBAC 117, que vai complementar a lei 13.475 somente poderão aplicar as flexibilizações as empresas que venham a possuir um programa de FRMS aprovado pela agência reguladora.

De 1984 a 2017, o documento normativo que regulamentava a profissão dos aeronautas era a Lei 7.183, também conhecida como Lei do Aeronauta. Lá estavam contidos os limites máximos de tempo de voo e jornada, limites mínimos de repouso, limites de reserva e sobreaviso, dentre outros aspectos relacionados ao dia a dia dos profissionais que exercem função a bordo de uma aeronave.

Até então, o gerenciamento da fadiga humana era realizado apenas por meio da limitação do número de horas a serviço, além de ferramentas de proteção como o redutor noturno, destinado a minimizar os impactos fisiológicos causados pelo trabalho em turno, uma importante característica da aviação. Tais barreiras, no entanto, não significam que o indivíduo estivesse operando em margens adequadas com relação à fadiga.

Durante esse período, houve avanços significativos na importância dada ao gerenciamento da fadiga nas ocorrências aeronáuticas. É conhecido que a fadiga compromete significativamente o desempenho dos tripulantes, levando a um número maior de erros, a um processo decisório inadequado, baixa consciência situacional, dentre outros.

O Sindicato Nacional dos Aeronautas, com apoio de outras entidades e parlamentares do Congresso, enviou uma solicitação de criação de uma nova Lei, mais moderna, que substituísse a já desatualizada Lei 7.183/84, que estava em vigor havia mais de 30 anos. Após diversas batalhas na Câmara e no Senado, a Lei 13.475, também conhecida como Nova Lei do Aeronauta, foi

aprovada em 28 de agosto de 2017.

Essa nova lei, além de dispor aspectos relacionados ao exercício da profissão de tripulante, trouxe novidades com relação ao gerenciamento da fadiga humana, cumprindo assim com requisitos exigidos no Anexo 6 da Oaci (Organização da Aviação Civil Internacional).

No art. 19 da Nova Lei do Aeronauta, é mencionado que é de responsabilidade da Agência Nacional de Aviação Civil a criação de regulamentação específica sobre o gerenciamento do risco da fadiga humana, com base nas normas e recomendações internacionais de aviação civil há preceitos estabelecidos no DOC 9966 da Oaci, além de estudos e pesquisas científicas sobre o assunto.

Com o intuito de atender este artigo da lei, foi criado o RBAC 117, intitulado Requisitos para Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana, de forma a complementar a lei com o que existe de mais atual no que se refere ao gerenciamento prescritivo de fadiga humana nas operações aéreas, bem como possibilitar aos operadores desenvolverem novas propostas baseadas em desempenho. Essa foi uma inovação importante para a indústria brasileira, garantindo segurança aos aeronautas de uma forma que todos sejam beneficiados, sempre atendendo aos padrões de segurança operacional.

O RBAC 117 é aplicável a todos os operadores aéreos. Isso inclui empresas aéreas regulares e não-regulares (passageiros e carga), táxi aéreo, escolas de aviação civil, aeroclubes e prestadores de Serviço Aéreo Especializado (SAE).

Tendo em vista os diversos tipos de operação possíveis na indústria da aviação, o RBAC 117 foi desenvolvido de forma a dar flexibilidade ao operador para escolher o nível de gerenciamento de fadiga mais adequado para as operações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de uma nova lei foi necessária para que os profissionais tivessem um melhor uso dos modernos recursos da aviação e para que a sua saúde fosse resguardada, pois a classe não trabalha apenas em horário comercial e dias úteis, mas também em finais de semana, feriados, períodos noturnos, em temperaturas diferentes e alturas elevadas.

O direito do trabalho, como qualquer outro ramo do direito, é necessário sempre que há um agrupamento de pessoas, pois eles necessitam de normas para tornar viável essa convivência de forma plácida.

Nas relações empregatícias dos profissionais aeronautas, devido as esparsas legislações, os profissionais da área possuem dificuldades uma vez que as normas foram elaboradas com a única intenção de nortear as empresas áreas e não de garantir ao trabalhador as melhores condições de trabalho.

Por isso, é de extrema importância a evolução dessa norma, a real aplicação do direito e a disseminação da legislação especial, ficando a legislação geral apenas para preencher as omissões da lei especial. A lei geral deve tratar o assunto de forma ampla e a lei especial de forma minuciosa.

As normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho tratam das relações de emprego de uma forma geral, porém a relação entre aeronauta e empregador visam regular uma relação específica, prevalecendo a segunda.

O fator humano fisiológico denominado de fadiga pode ser causado devido a extensas jornadas de trabalho, estresse, desgaste físico e mental. A pessoa que apresenta o sintoma em questão normalmente possui uma jornada de trabalho cansativa, apresenta desmotivação no local de trabalho, sonolência, incapacidade para julgamentos, perda da consciência situacional, baixo desempenho e concentração nas atividades propostas.

Na aviação civil o termo fadiga ficou rapidamente conhecido e causa bastante repercussão devido as consequências que traz para a segurança do voo. Para evitar catástrofes com aeronaves, órgãos da aviação civil nacional e internacional desenvolvem meios para reduzir as causas e trazer melhorias para a comunidade.

A globalização proporcionou ao Brasil o acesso a aviões modernos, reduzindo o número de acidentes que tem como causa defeitos na máquina. Porém, o ser humano e seus fatores não seguem as mesmas transformações, ou seja, atualmente os fatores humanos são os causadores das catástrofes dentro da aviação.

No Brasil atualmente são utilizados sistemas de gerenciamento de risco, análise de casos, pesquisas, discussões entre outras ferramentas como meio de prevenção de acidentes aéreos, sendo este tema debatido de forma constante, conforme análise exposta anteriormente.

Em 12 de fevereiro de 2019, por volta das 22:30h, o avião Continental Airlines 3407 da companhia aérea *Colgan Air* que iria de Nova Jersey a Nova York caiu em uma área residencial em Buffalo, ocasião em que 44 passageiros, 4 tripulantes e uma pessoa em terra vieram a falecer. Isto correu pois os aeronautas estavam fadigados e conversando sobre assuntos diversos quando o conjunto de sensores e motores elétricos começaram a informar aos pilotos que havia algo de

errado.

O piloto deveria empurrar o manche para frente para que o avião ganhasse velocidade e potência, mas o aviso foi interpretado errado e ele puxou, fazendo com que o avião perdesse velocidade. A copiloto do voo para ajudar o piloto recolheu os *flaps*, fazendo com que o avião perdesse sustentação em uma ocasião em que eles eram necessários.

Diante de toda a pesquisa e do caso narrado acima, fica constada que a mudança da legislação trouxe ganhos para os aeronautas, pois é evitada a fadiga física e mental, ou seja, passa a existir uma melhora na qualidade de vida desses profissionais, pois há pausas entre as jornadas de trabalho, onde há o repouso e conseqüentemente melhora a segurança dos passageiros em voo.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 março 2020.
- _____. **Regulamentação profissional do aeronauta de 1984**. Lei nº 7.183, de 05 de abril de 1984. Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7183.htm>. Acesso em: 21 abril 2020.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 14 out. 2020.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 51**. Ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 276**. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 288**. TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016
- _____. **Decreto de Lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 março 2020.
- _____. **Lei nº 7.183**, de 05 de abril de 1984. Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7183.htm>. Acesso em: 25 março 2020.
- _____. **Lei nº 13.475**, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113475.htm>. Acesso em: 17 maio 2020.
- _____. **Lei nº 7565**, de 19 de dezembro de 1986. Código Brasileiro de Aeronáutica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7565.htm>. Acesso em: 25 março 2020.
- CASSIANO, Kelli Simone. **A Fadiga em Foco na Aviação**: Adaptação Brasileira de Samn Perelli Scale. Revista Conexão Sipaer, 2017, Vol. 8, No. 3, pp. 19-28. Disponível em: <http://conexaosipaer.cenipa.gov.br/index.php/sipaer/article/viewFile/458/393> Acesso em: 20 junho 2020.
- CELESTIANO, Victor Rafael Rezende. **Nova pesquisa comprova fadiga no trabalho de pilotos**. Cesv – SIPAER, 05 fev. 2018. Disponível em: <<http://cesv.cenipa.gov.br/index.php/destaques/272-nova-pesquisa-comprova-fadiga-notrabalho->

de-pilotos>. Acesso em: 05 junho 2020.

CIGERZA, Juliana. **Aeronautas Aspectos Jurídico-Trabalhistas da Profissão e consequências na Saúde**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

MELLO, MT de. et al. **Relationship between Brazilian airline pilot errors and time of day**, Brazilian Journal of Medical and Biological Research, 2008. Vol. 12, n. 41, p. 1129-1131.

QUITO, Sérgio. **Operators Round Table**, FRMS Seminar ICAO, IFALPA, IATA. 2012.

Disponível em:

<<http://www.icao.int/SAM/Documents/2012/FRMS11/Sergio%20Quito%20FRM%20Go1%20Li%20Seminar.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2020.