

# Aviação agrícola

## Aspectos trabalhistas, previdenciários e sindicais

Ministro PEDRO LUIZ VELLOSO EBERT  
Do Tribunal Superior do Trabalho

Professor C. A. TEIXEIRA PABANHO  
Da Universidade do Distrito Federal

### SUMÁRIO

#### INTRODUÇÃO

##### I — Aspectos trabalhistas

- a) O contrato de trabalho
- b) Salário
- c) Jornada de trabalho
- d) Das normas gerais de tutela do trabalho

##### II — Sugestões

- a) Limite da jornada de trabalho
- b) Normas de segurança e higiene do trabalho
- c) Continuidade da prestação do trabalho e edestramento

##### III — Aspectos previdenciários

##### IV — Aspectos sindicais

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

#### INTRODUÇÃO

O tema que modestamente nos propomos abordar é, sem dúvida, palpitante para os que se interessam em participar deste novo setor aeronáutico, quer como empresários, quer como prestadores de serviços profissionais. Os problemas de ordem social que atacaremos não poderiam, pela sua relevância, estar desvinculados do progressivo desenvolvimento imposto à atividade aeroagrícola. São questões para as quais pessoa alguma que pretenda se integrar no complexo progressivo da moderna vida empresarial ou então labutar, apenas, como integrante de uma categoria profissional, poderá estar divorciado.

\* \* \*

O mais recente e autônomo departamento da aviação brasileira é, sem contestação, o agrícola.

Da sua independência e especificidade, em cotejo com os demais ramos da aeronáutica, dá-nos prova bastante a sua vinculação ao Ministério da Agricultura, presente o fato de que todos os demais setores aviatórios, inclusive o civil, estão subordinados ao Ministério da Aeronáutica.

Aliás, esta colocação parece-nos bastante exata e tecnicamente irrepreensível, mercê da complexidade e diversificação dos seus métodos operacionais, bem como a alta especialização do setor. Qualquer outra vinculação desse Departamento a outro organismo executivo, que não fosse o agrícola, seria inexata, e tornaria difícil, senão impossível, a sua concretização, afetando, conseqüentemente, sua operacionalidade.

Como instrumento eficiente e moderno de uma moderna e eficiente agricultura, está, de conseguinte, este setor da aviação integrado na sua própria área de atividade através do Ministério competente.

Evidente, e é bom que se assinale, que o diploma legal que instituiu e corporificou a Aviação Agrícola no Brasil — Decreto-Lei nº 917, de 7 de outubro de 1969 — fez ressalva expressa à atuação de outros Ministérios, naquilo que respeita a sua própria e específica esfera de competência. Assim é que se lê no artigo 1º daquela norma:

“Compete ao Ministério da Agricultura propor a política para o emprego da aviação agrícola, visando à coordenação, orientação, supervisão e fiscalização de suas atividades, ressalvada a competência de outros Ministérios...”

E seguem então, casuisticamente, as exceções legais, pela ordem seguinte:

1º) Ministério da Aeronáutica — em relação às normas do Código Brasileiro do Ar, do Decreto-Lei nº 200 (arts. 63 e 162) e demais legislação complementar pertinente;

2º) Ministério da Saúde — especificamente quanto ao Código Brasileiro de Alimentação; à política nacional da saúde; ao controle de drogas; às medidas de segurança sanitária e à poluição ambiental;

3º) Ministério da Indústria e do Comércio, em relação a marcas e patentes e ao desenvolvimento industrial e comercial e ao registro de comércio;

4º) Ministério do Trabalho e Previdência Social, em relação à higiene e à segurança do trabalho e normas legais do trabalho.

Evidenciou, portanto, a lei quais os expressos limites a que o Ministério da Agricultura está subordinado para instalar, desenvolver e manter sua aviação especializada.

O nosso escopo neste trabalho será exatamente o de apreciar o problema sob o ângulo desta última exceção. Mais precisamente, estudar o problema de legislação do trabalho e previdência social aplicáveis ao pessoal da aviação agrícola.

Fica patente a esta altura, por força da exceção legal apontada, que a legislação trabalhista, previdenciária e sindical aplicada ao pessoal deste ramo da aviação será aquela mesma já estatuída nas leis sociais existentes — Consolidação das Leis do Trabalho, Regulamentações Profissionais dos Aeronautas e Aeroviários e Lei Orgânica da Previdência Social.

Parece-nos fora de qualquer dúvida que, em se tratando de uma legislação precedente a este tipo diferenciado e altamente específico de atividade profissional, que somente agora é posto em prática, não haverá adequação jurídica perfeita dos textos aos fatos e, em muitos casos, não haverá mesmo norma alguma a ser seguida.

Depreende-se que se faz necessário um estudo jurídico para estabelecer uma normatividade própria para este campo especial e novo de atividade, considerando todas as suas implicações sociais.

Aliás, no campo do direito, esta é a técnica usual, a legislação “a posteriori” dos fatos. Nunca o contrário.

Nesta ordem de considerações, em não havendo legislação pertinente ou havendo similar inadequada, pode-se ter idéia de que o campo pelo qual iremos incursionar é, até certo ponto, virgem de estudos e pesquisas sociais, e não teremos outro arrimo senão a vivência dos problemas jurídico-sociais, conjugada com a prática dos problemas aviatórios a que estamos ligados.

Fique assentado que não se cuidará, neste estudo, de propor legislação ou sequer doutrinar, mas apenas, e unicamente, alinhar alguns subsídios fáticos e jurídicos para uma futura normativização, que já antevemos necessária e fatal.

Desnecessário é dizer que as considerações que iremos expender são próprias e ditadas pela experiência pessoal e pelo trato diário com problemas afins. Terão, por isto, e certamente, os erros emergentes das nossas próprias limitações, agravadas pelo fato de estarmos navegando por rotas ainda não percorridas pelos tratadistas e legisladores dos Direitos Trabalhista, Previdenciário e Sindical.

## I — ASPECTOS TRABALHISTAS

### a) O Contrato de Trabalho

Decorrente da grande especialização técnica que caracteriza as atividades a que se propõem os operadores do ramo da aviação agrícola, o primeiro problema de ordem jurídica com que forçosamente não de se defrontar é o relativo ao “contrato de trabalho” dos seus empregados.

Este contrato especial, que deverá ser estabelecido com profissionais altamente especializados, terá que atender à sua dupla natureza: por um lado, o aspecto privatístico, englobando os interesses primordiais do empreendimento e, por outro, as limitações de ordem pública, emanadas das leis e regulamentos dos Ministérios da Aeronáutica e Agricultura,

do Código Brasileiro do Ar, das regulamentações profissionais dos Aeronautas e Aeroviários e da própria Consolidação das Leis do Trabalho.

Note-se que há dois tipos específicos de profissionais que normalmente se engajam nas tarefas aeroagrícolas: os diretamente vinculados ao vôo: pilotos e demais responsáveis pela infra-estrutura do serviço mecânico de aeronave e pessoal do serviço agrícola especializado: os engenheiros-agrônomo e técnicos-agrícolas.

Feitas estas considerações, delas deflui o quadro que reputamos como mínimo exigível de pessoal em atividade direta nesses serviços:

- Engenheiro-Agrônomo;
- Técnico-Agrícola;
- Piloto;
- Mecânico de Aeronave;
- Pessoal de Terra.

Evidente que não se cogitou aqui do pessoal que compõe o quadro de serviços burocráticos da empresa, os que são chamados, convencionalmente, de "pessoal de escritório". Isto porque trataremos apenas dos elementos que desempenham funções estritamente "técnico-especializadas", de acordo com as exigências estatuídas pelos Ministérios da Aeronáutica e Agricultura; daí, a derivação da característica especial do "contrato de trabalho" a ser estudado.

Definidos, desta maneira, os sujeitos ativos e passivos do contrato de trabalho, que serão sempre as empresas especializadas e os seus respectivos profissionais, configura-se, para estes últimos, a perpetuação da existência da relação de trabalho subordinado: a *locatio-operarum*, porque se torna de toda conveniência, por exigência de ordem pública, neste setor de atividade aérea *sui generis*, que esteja afastada a figura do *locatio-operis*, vale dizer, a relação de trabalho autônomo e de onde se origina o serviço por empreitada.

O contrato da empresa com seus empregados, no seu aspecto formal, e tendo em vista a sua especificidade, deverá ser, preferentemente, escrito, objetivando melhor evidenciação dos direitos e obrigações dele decorrentes para ambas as partes.

É bem verdade que o Direito do Trabalho permite o ajuste tácito, e a prática consuetudinária poderá caracterizar, perfeitamente, o contrato não formalizado. No entanto, há que se atentar para o fato de que, sem a aludida formalização, sérias consequências poderão advir para o empregador em termos punitivos e econômicos.

Imperioso, a nosso ver, que a empresa mantenha o seu quadro perfeitamente estruturado dentro dos limites determinados pelas exigências legais, evitando-se, assim, os percalços que fatalmente advirão das fiscalizações constantemente exercidas pelos órgãos responsáveis pela fiel observância das normas sociais, trabalhistas e previdenciárias.

Estudada a natureza jurídica do contrato de trabalho aplicável, é oportuna, embora reconhecidamente doutrinária, a lembrança das figu-

ras presumidas nas avenças laborais. O contrato de trabalho é, além de sua natureza dicotômica, de direito público e privado; sinalagmático (dele resultam obrigações contrárias e equivalentes); consensual (geralmente a lei não exige que tenha forma especial); *intuitu personae* (quanto ao empregado, que deve prestar pessoalmente os seus serviços); sucessivo (geralmente é contínuo) e oneroso (à prestação de trabalho corresponde a contraprestação salarial).

### b) Salário

Por conseqüência do princípio de onerosidade do contrato de trabalho, temos que salário é a contraprestação em dinheiro por um trabalho prestado.

Leciona o jurista Arnaldo Sussekind, que:

“... uma vez configurada a relação de emprego de natureza privada, constitui salário a remuneração devida pelo empregador como contraprestação dos serviços contratados ao respectivo trabalhador. Aliás, a lei brasileira se refere expressamente ao salário como um dos pressupostos essenciais da relação de emprego (art. 3º da CLT), qualquer que seja a natureza da atividade empreendida pelo empregado, eis que não admite distinções entre o trabalho manual ou técnico e o intelectual, nem entre os profissionais respectivos (art. 165, item XVII, da Constituição, e art. 3º, parágrafo único, da CLT). (Arnaldo Sussekind — “Da Remuneração” — in “Instituições de Direito do Trabalho” — Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna — Editora Freitas Bastos, 5ª edição aumentada e atualizada, 1971, vol. I, pág. 263).

Nesta altura, necessária se torna a distinção entre salário e remuneração, eis que a diferenciação torna-se necessária na espécie, onde se somam, à contraprestação natural do serviço prestado, a retribuição do serviço extraordinário e noturno, gratificações, participações, comissões e demais consectários legais.

Por remuneração entende a lei qualquer vantagem de ordem econômica, defluente do contrato de trabalho, como acima exemplificado. Remuneração, portanto, é gênero, do qual o salário é espécie.

Neste aspecto, e principalmente porque falamos a empresas que estão se constituindo em promissor setor de atividade, qual a aviação agrícola, cujas perspectivas são as mais alvissareiras, convém salientar o que expressamente já é assegurado ao trabalhador pela própria Constituição Federal, em seu art. 165:

- salário do trabalho noturno superior ao diurno;
- integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros;

- duração máxima diária de trabalho de 8 horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;
- repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos.

A norma consolidada prevê a integração ao salário, não só da importância fixa estipulada, como também das comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador (§ 1º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho). Exclui, porém, do cômputo da remuneração, ou seja, do salário, as ajudas de custo e diárias para viagem que não excedam em cinquenta por cento o salário percebido pelo empregado.

Este conceito normativo é de importância transcendental para o caso em estudo, pois, decorrente do próprio exercício profissional, de especialidade relevante, como o despendido no setor de aviação agrícola, forçosa será a concessão de gratificações múltiplas e sob os mais diversificados títulos: instrução, chefia, responsabilidade e outras, além do pagamento compulsório de diárias para viagens e ajudas de custo, por força do próprio caráter itinerante da atividade. E aí, na falta de regulamentação específica para o piloto agrícola, é de se aplicar, também, a norma adjetiva oriunda do Decreto-Lei nº 18/66, que regulamentou a profissão do Aeronauta, mais precisamente o parágrafo único do seu art. 27, estabelecendo que: “enquanto perdurar a transferência, ficará o empregador obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% da remuneração percebida na base”. Idêntica medida é prevista na Regulamentação Profissional dos Aeroviários.

Socorremo-nos, aqui, mais uma vez, dos judiciosos ensinamentos de Arnaldo Sussekind, expressados na sua obra magistral, já citada, (pág. 266):

“É evidente que, em face do sistema legal brasileiro, a regra do art. 457 da Consolidação deve ser analisada tendo em vista as exceções consignadas, atinentes ao pagamento de salário, pelo empregador, nas hipóteses expressamente previstas, nas quais inexistia prestação de serviços por parte do empregado. O salário, portanto, não é preço do trabalho, porque trabalho não é mercadoria. Não é indenização dada ao trabalhador em compensação do dispêndio de energia dedicada à produção, porque a natureza e o escopo da indenização são essencialmente diversos do da retribuição.

Não é, tampouco, um crédito alimentar, porque, além dessa, possui outras finalidades, como sejam, educação, transporte, vestuário, higiene etc. O salário é, a nosso ver, a retribuição devida pela empresa ao trabalhador, em equivalência subjetiva ao valor da contribuição deste na consecução dos fins objetivos pelo respectivo empreendimento.”

A execução perfeita dos vãos de proteção agrícola é a contribuição subjetiva de cada responsável em seu setor de exercício profissional para perfeita conclusão dos objetivos da empresa operadora. O salário fixo cobrirá, pois, apenas essa contribuição, devendo o trabalhador rece-

ber as respectivas indenizações pelos gastos individuais não previstos na execução normal do trabalho: prorrogação da etapa de serviço; deslocamentos; cotas de alimentação especial, e outras que tais.

Considerando, devidamente, as peculiaridades do salário e remuneração, cabe, agora, uma análise específica do problema remuneratório de cada um dos técnicos que compõem a equipe empenhada em serviços aeroagrários.

1) *Engenheiro-Agrônomo* — Empregado que pertence a uma das categorias para a qual é previsto o salário mínimo profissional.

A Lei nº 4.950-A, de 22 de março de 1966, determina o salário destes profissionais, fixando-o em 6 vezes o maior salário mínimo vigente no País, para aqueles com curso universitário de quatro anos ou mais, e em 5 vezes o maior salário mínimo, para os que possuam curso universitário menor do que 4 anos. Isto para tarefas que exijam seis horas de serviço diárias e, para os que excedam este limite, haverá um acréscimo de 25%, tanto em um quanto em outro caso.

2) *Técnico-Agrícola* — Para esta atividade não há salário mínimo profissional, devendo-se, entretanto, respeitar o mínimo legal. Como se trata de profissional qualificado tecnicamente, e levando-se em conta que sua função é de auxiliar de Engenheiro, é aconselhável que não se estabeleça grande disparidade entre o seu salário e o daquele técnico de nível universitário.

3) *Piloto* — Para este, deve ser fixado um salário contratual de acordo com as normas estabelecidas em convenções coletivas da categoria dos Aeronautas. Neste aspecto, deve ser observado um salário fixo para determinado número de horas de voo, na proporcionalidade do que foi adotado em acordo normativo vigorante na categoria profissional dos Aeronautas (salário das 60 horas).

4) *Mecânico* — Se, por conveniência, existir na empresa serviços de manutenção prestados por mecânico com vínculo empregatício, deverá, para este técnico, ser mantido salário nas mesmas condições em que é concedido aos demais aeroviários da categoria, e devidamente regulado nas convenções coletivas da classe. O mesmo deve ser observado para o pessoal de terra enquadrado como aeroviário.

Existe, ainda, em relação às características do exercício profissional no setor de aviação agrícola, problema relevante, de caráter remuneratório — o *adicional de insalubridade*. Como ficou visto, constitui a remuneração qualquer vantagem econômica que o empregado perceba em razão do contrato, não especificamente salário.

Neste caso, inclui-se o adicional de insalubridade, cuja incidência nos serviços de aviação agrícola é pronunciada, em vista das condições do trabalho que, além de apresentar natural periculosidade, em face dos vôos em baixa altura, proporciona o contato constante de seus executores com diversas substâncias tóxicas e, por isto, repetimos, não temos dúvidas em afirmar que o trabalho da aviação agrícola é insalubre, nos termos legais.

A Portaria nº 491 do MTPS, de 16 de setembro de 1965, enquadra as atividades consideradas insalubres em 3 graus:

- a) máximo;
- b) médio;
- c) mínimo.

Ao primeiro, determina o acréscimo salarial de 40% do mínimo vigente, ao segundo 20%, e 10% ao terceiro.

Cumpra, pois, de acordo com as determinações do Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho, a verificação da insalubridade a que poderão estar sujeitas as atividades aeroagrícolas, o seu perfeito enquadramento na escala gradual tríplice, para, finalmente, calcular o acréscimo salarial a que estarão sujeitos aqueles trabalhadores, por conta do adicional de insalubridade. Mas, de qualquer forma, a sua incidência é certa e funcionará como condição de aumento da remuneração.

Já se podem verificar as diversas obrigações de natureza salarial a que, *prima facie*, estarão sujeitas as empresas que quiserem desenvolver-se neste ramo de negócio e, naturalmente, em decorrência das condições inerentes à própria atividade, aparecem de maneira mais atuante e incisiva. Há quem alegue que, em benefício do sucesso do plano do empreendimento, não que se conformar os trabalhadores com módicos salários, sem possibilidade do recebimento dos consectários legais supracitados, que, em última análise, proporcionariam a justa e merecida remuneração. Esquecem-se, no entanto, que as normas de Direito Trabalhista no Brasil, onde mais se desenvolveram, não permitem de maneira alguma o prejuízo daquele que se constitui, no defrontamento imposto entre empregador e empregado, o economicamente fraco. Essas normas são imperativas e de ordem pública. E a respeito,

“como bem observa Orlando Gomes, a obrigação patronal de remunerar o trabalho do empregado não pode estar sujeita, no seu conteúdo total, a *condição*. O contrato perderia, nessa hipótese, sua eminente comutatividade, porquanto, não se verificando a condição, o empregado nada perceberia pelo trabalho prestado. Tal seria a estipulação pela qual se compromettesse o empregado a só receber remuneração se a empresa obtivesse lucros. Esta condição é evidentemente ilícita, porque pode “suprimir o caráter oneroso do contrato” (Barassi). Parte do salário, porém, pode estar subordinada a condição. Isso se verifica, por exemplo, quando a participação nos lucros é um complemento da remuneração do empregado. Há, nesse caso, parte fixa, que é contraprestação normal do trabalho. A outra parte pode ser aleatória. O empregado só terá direito a esta parte se a condição se verificar. Portanto, a regra a ser observada é a de que a prestação do empregador somente comporta condição quando esta não a subordina na sua integridade” (Arnaldo Sussekind — *op. cit.* — págs. 269/270).



Assentado, pois, que a condição não pode impor sanções redutórias às parcelas que se constituem como de natureza estritamente salarial: retribuição de serviços extraordinários, horas de vôo, horas noturnas, adicionais de lei e outras. Excluídas estas, somente os que se caracterizarem como participação nos lucros da empresa é que podem se sujeitar à condição de sucesso do empreendimento.

### c) Jornada de Trabalho

Tendo em vista que o objetivo precípua de fixação de uma jornada de trabalho é assegurar o seu exercício produtivo, contínuo, seguro e não fatigante, haverá para o pessoal da aviação agrícola, mormente pilotos e mecânicos, problemas de legislação a serem resolvidos.

O Decreto-Lei nº 18, de 24 de agosto de 1966, que regulamentou a profissão do Aeronauta, bem como o Decreto nº 1.232, de 22 de junho de 1962, legislando sobre o exercício da categoria de aeroviário, estabelecem critérios para delimitação de duração do trabalho para aquelas categorias profissionais, que, no entanto, tornam-se, obviamente, incompatíveis com o exercício laboral da aviação agrícola. Isto porque, à época de suas elaborações, não se levou em conta o desenvolvimento desse setor aéreo especializado, criado pelo Decreto-Lei nº 917, de 7 de outubro de 1969.

Assim é que o Estatuto do Aeronauta fixa jornada de trabalho diária de 13 horas, extensa por demais para o vôo agrícola, em razão das suas particularidades tão conhecidas. De maneira análoga, não se ajustam àquelas estabelecidas para o pessoal aeroviário, genericamente, pois, as condições impostas ao pessoal em serviço agrícola requerem um período de trabalho condizente, proporcionando mais efetiva recuperação.

Destarte, torna-se conveniente, enquanto não se ajustam aos diplomas legais citados, o trabalho do aeronauta agrícola e do aeroviário agrícola, a aplicação, por analogia, das normas vigorantes em outros países que já possuem regulamentação específica para uma aviação agrícola bem desenvolvida.

O quadro abaixo dá-nos uma idéia, neste particular, do que estipulam as legislações desses países:

Países	Tempo de vôo em horas			
	Dia	Semana	Mês	Ano
Argentina	3 + 3 c/1 hora de intervalo	—	100	800
Chile	6	24	80	900
Colômbia	5	20	75	900

A jornada de trabalho, prefixada expressamente em lei, objetiva, por ato imperativo de ordem pública, a preservação das perfeitas condições do exercício profissional, resguardando-se, prioritariamente, a segurança, afetada de maneira contundente pela fadiga.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 212 e seguintes, bem como em seus capítulos especiais destinados às regulamentações de algumas profissões diferenciadas, caracteriza o objetivo do legislador em estabelecer normas atinentes à prevenção da fadiga, máxime em trabalhos considerados mais facilmente extenuantes. Está claro que o intenso desenvolvimento, a que está submetido o setor industrial moderno, suscita a maior atenção ao trabalho. E as atividades específicas, como "in casu", deverão possuir os seus regulamentos próprios a respeito, objetivando-se o cerceamento de qualquer possível investida em torno da exploração do trabalho, em detrimento da proteção que as condições de seu exercício exigem.

#### *d) Das normas gerais de tutela do trabalho*

Mercê das especializações e peculiaridades de certas categorias profissionais, entendeu o legislador brasileiro de dar-lhes tratamento especial dentro das normas consolidadas. Por isto, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, encontra-se um título denominado: "Das normas especiais de tutela do trabalho".

Ali se encontram as normas que fazem, com os dispositivos gerais estatuídos, o conjunto protetor e tutelar para todos os trabalhadores especialmente qualificados.

Nestas categorias diferenciadas encontram-se, entre outras, bancários, químicos, marítimos, ferroviários, professores, músicos e outras mais classes profissionais.

De surgimento e constituição posterior à elaboração da Consolidação trabalhista, as categorias profissionais dos Aeronautas e dos Aeroviários, viram-se, durante considerável período, protegidas apenas, pelas disposições gerais do diploma consolidado. As suas peculiaridades, no entanto, clamavam pela confecção de leis específicas que viessem atender às exigências defluentes da necessidade de normas tutelares especiais de trabalho. Assim, surgiu, inicialmente, o Decreto nº 50.660, de 29 de maio de 1961, que veio regulamentar a profissão do Aeronauta, e, posteriormente, modificado pelo Decreto-Lei nº 18, de 24 de agosto de 1966, ainda vigente. A regulamentação do Aeroviário veio a ser estatuída mais tarde, pelo Decreto nº 1.232, de 22 de junho de 1962, também vigente.

Parece-nos evidente a intenção do legislador em proporcionar normas especiais de proteção a certos trabalhos que são por demais específicos, não podendo, destarte, estarem sujeitos às disposições elaboradas para trabalhos comuns. E no setor que aqui focalizamos deverá ocorrer o primeiro grande problema a respeito do Aeronauta e Aeroviário Agrícolas.

Por falta, ainda, de dispositivos regulamentares próprios e adequados estão eles, por enquanto, sujeitos àqueles que disciplinam genericamente os Aeronautas e Aeroviários (Decreto-Lei nº 18 e Decreto nº 1.232). A esta altura das considerações, e por tudo quanto já foi mencionado neste estudo, um fato se apresenta como incontestável: o *Aeronauta e o Aeroviário Agrícolas pertencem a um grupo diferenciado dentro das respectivas categorias profissionais*.

Essas normas regulamentadoras das profissões de Aeronautas e Aeroviários, ainda que especiais, não lhes aproveita em sua maior parte, ficando, por isso, desprotegidos nas suas relações de trabalho, ou quanto mais não seja, sujeitos a normas que lhes são, em última análise, incompatíveis.

Urge, portanto, que sejam revistas as regulamentações profissionais dos Aeronautas (Decreto-Lei nº 18) e dos Aeroviários (Decreto nº 1.232) para que, reformuladas, sejam nelas inseridos disciplinamentos ainda mais específicos e especiais para aqueles profissionais que prestam seus serviços em vôos agrícolas ou em sua infra-estrutura.

Esta providência deverá ser da iniciativa dos órgãos executivos competentes — Ministérios do Trabalho, da Aeronáutica e Agricultura — que, através da formação de um Grupo de Trabalho de composição paritária, isto é, formado por elementos desses Ministérios, como representantes do Governo, das categorias profissionais, por intermédio de seus Sindicatos de classe e da categoria econômica, pela sua Associação de Empresas, estudem a elaboração de novos dispositivos legais a serem inseridos em as novas regulamentações profissionais dos Aeronautas e Aeroviários.

## II — SUGESTÕES

A título de colaboração poderíamos, desde já, oferecer algumas sugestões a respeito.

### *a) Limite da jornada de trabalho*

Conforme já aludimos, linhas atrás, não poderá exceder o trabalho aeroagrícola o número tomado como máximo de horas de trabalho diário permissíveis, em razão da prevenção da estafa. Este número deverá ser fixado através de estudos especializados, devendo-se consultar peritos em medicina aeronáutica, visando, assim, à eliminação ou diminuição da incidência de fadiga dos profissionais engajados na operação, tornando-a mais segura.

Aliás, atentando para esta faceta do problema, a ICAO (International Civil Aviation Organization), em uma de suas circulares, alerta para a necessidade de regulamentação e o faz da seguinte forma:

“O acúmulo de fadiga no piloto agrícola deveria provocar especial preocupação nas autoridades responsáveis pela regulamentação do tempo de vôo e períodos de trabalho, nos quais todos

os conhecidos fatores contribuintes se somam à carga de vôo e aceleram o processo cumulativo de fadiga que se apresentam em maior magnitude do que em muitos outros tipos de operação aérea.

Nas duas principais categorias de influência, física e mental, estes fatores cobrem aspectos únicos deste tipo de trabalho, tais como desconforto físico, pesada carga de trabalho, pressões sazonais do lucro, etc. O esquecimento de que as operações agrícolas são potencialmente mais perigosas do que qualquer outra espécie de vôo de rotina; rápidas manobras próximas do solo, exigindo um bom e uniforme padrão no manejo do avião; a necessidade de vigilância sem descanso; operação constante com pequena margem de erro; máximos freqüentes de atividade crítica, representadas por decolagens e pousos usando campos inadequados; carga de trabalho imposta pela necessidade de fazer julgamentos essenciais durante o término limitado da faixa e fase de reversão."

Poucos países, como a própria ICAO reconhece, têm devidamente regulamentado o tempo de operação e limite de vôo agrícola; no entanto, a sua necessidade é flagrante e imperiosa, como bem reconhece o Departamento de Agricultura dos Estados Unidos da América, na sua publicação "Handbook nº 287", nos termos abaixo:

"Onde regulamentos especiais inexistem, o piloto agrícola é submetido ao que dispõem os regulamentos para a categoria de vôo comercial e, até certo ponto, então, lhe é dada uma medida de proteção. Entretanto, tais limitações gerais permitem ao piloto agrícola voar muito mais do que seria provavelmente aconselhável. Amostras das limitações específicas do tempo de vôo agrícola, através do mundo (para um mês calendário de 30 dias consecutivos) são as seguintes: CHILE, 80 horas; ARGENTINA, 100 horas; COLÔMBIA, 75 horas; AUSTRÁLIA, 120 horas. A maioria desses países estipulam um definido período de repouso, a 6 ou 7 intervalos.

É, talvez, nos países onde as operações são em menor escala que o maior perigo existe, porque elas são mais prováveis de ser conduzidas dentro de uma estação curta, pressionando o piloto para trabalhar mais, freqüentemente contra seu próprio julgamento; particularmente quando o seu ganho está grandemente relacionado com o tempo de vôo. Um país nesta categoria conduziu recentemente um estudo de operações durante o clímax da atividade sazonal, ficando preocupado com a situação e com a intenção de considerar regulamentos especiais. Muitos dados úteis sobre as características das operações do vôo agrícola foram reunidos, e alguns dos mais importantes aspectos surgidos foram que, apesar da grande variedade dos tempos de vôo, nesse período de intensa atividade, os pilotos às vezes

excederam 14 horas e, em alguns casos, operação consecutiva sem um período de descanso definido, estendeu-se até 18 dias. Em outro país, onde as operações da aviação agrícola são similarmemente sazonais, um relatório oficial de um acidente fatal, envolvendo um avião agrícola, sugeriu que a fadiga do piloto tivesse sido a causa influente e declarou que teria sido possível ao piloto, devido a uma certa combinação de circunstâncias, voar 146 horas nos 30 dias anteriores e ainda permanecer dentro dos limites legais. Estes dois exemplos reforçam a necessidade de se regular o vôo agrícola, separadamente, e, onde isso não ocorrer, situações potencialmente perigosas podem se desenvolver.”

Está, assim, mais do que evidenciada a necessidade da inclusão, nos dispositivos legais que regulamentem a profissão do aeronauta, de cláusulas que regulem em todos os seus aspectos peculiares o trabalho do piloto agrícola.

#### *b) Normas de segurança e higiene do trabalho*

Aqui o campo é vasto e demandará, também, pesquisas técnicas de profundidade.

Podemos, no entanto, aflorar alguns subsídios preliminares que deverão, naturalmente, ser aprofundados por mais acuradas pesquisas tecnológicas concernentes às normas de Segurança e Higiene do Trabalho, no campo de atividade da aviação agrícola.

Com respeito à segurança deve ser lembrado que terá de ser encarada sob diferentes aspectos, quais sejam: segurança do pessoal engajado nas operações (pilotos, engenheiros, pessoal de terra, etc.); segurança dos equipamentos (aeronaves e equipamentos); segurança das áreas trabalhadas (danos a terceiros); segurança das culturas vizinhas e áreas habitacionais.

Com respeito à segurança do pessoal de operações e equivalentes a ICAO preparou conhecido documento intitulado: “Guia de Segurança de 11 Itens”, onde está determinado:

- 1) “O piloto deverá ser especialmente selecionado e treinado para este tipo de trabalho.
- 2) O piloto deverá se sujeitar, por bom senso, a certas práticas pessoais em determinados hábitos como: alimentação, bebidas alcoólicas, fumo, drogas, higiene e disciplina mental.
- 3) A aeronave usada deve ser especialmente desenhada ou especificamente adaptada por pessoal competente.
- 4) A pista deve ser usada segundo o gabarito mínimo de segurança.
- 5) As limitações estruturais da aeronave devem ser bem conhecidas e levadas em conta.
- 6) As limitações físicas dos pilotos devem ser avaliadas e levadas em conta.

- 7) Um capacete protetor bem ajustado e cintos de segurança devem ser usados durante toda operação pelo piloto.
- 8) O conhecimento de todos os obstáculos locais tais como, redes e cabos aéreos, devem ser avaliados e devidamente considerados nas manobras operacionais.
- 9) As condições meteorológicas locais, prováveis de serem encontradas, devem ser estudadas, anotadas e levadas em conta.
- 10) Os elementos essenciais de operação da aeronave devem ser avaliados e levados em conta.
- 11) Quando usando produtos químicos, deve haver um estudo sobre suas características tóxicas e os meios pelos quais os mesmos poderão ser absorvidos pelo corpo."

Também o "U.S. Department of Agriculture", no seu citado "Hand-boock nº 287", assim se expressa em considerações acerca da segurança das operações em vôos agrícolas:

"A vida estrutural segura de um avião usado para objetivos agrícolas é tão afetada pelas influências únicas anteriormente comentadas como é o piloto. As autoridades emitentes da aeronavegabilidade, particularmente na Austrália e Nova Zelândia, têm, por algumas vezes, suspeitado que os ciclos de fadiga eram mais altos do que previamente admitidos, iniciando uma investigação a longo prazo, para avaliar se as reais cargas em vôo afetavam a vida estrutural do avião. Manuseando o problema e analisando as operações, foi possível categorizar os efeitos de alguns dos hábitos resultantes de pressões econômicas, tais como o uso do "flap" durante as curvas de reversão, sobrecarregando o avião acima dos limites especificados para a categoria, etc. Havendo descoberto que esses ciclos de fadiga eram, em alguns casos, mais altos do que os valores até então conhecidos, é concebível que maiores margens de segurança sejam introduzidas no futuro para se computar a aceitável e segura vida-fadiga do avião. Apesar de que isto, aparentemente, não tenha muito efeito na economia da operação do avião agrícola construído para o cliente, pode-se ver a possibilidade desses aviões utilitários, ocasionalmente usados em objetivos agrícolas e, mais freqüentemente, dentro de outras categorias, serem submetidos a maiores limitações no seu futuro intercâmbio.

Tanto a fadiga do piloto, como da estrutura, têm sido salientadas e continuarão a ser discutidas na série de conferências da I.A.A.C., sobre "Legislação e Regulamentos na Aviação Agrícola", que são organizadas permitindo máximo de intercâmbio de experiência, proporcionando aos delegados a oportunidade de discutir os poucos dados objetivos, até agora acumulados nestes assuntos. A crescente audiência a essas conferências, realizadas em atmosfera informal, indicam um maior alerta sobre este e outros problemas, associados com a manutenção

da segurança do vôo agrícola, com a possibilidade de que recebam adequada atenção no futuro. Uma outra perspectiva existe no treinamento e educação dos pilotos. O piloto, fortemente individualista por natureza, reagirá ante a imputação de que a sua técnica poderia afetar a vida estrutural do seu avião ou à implicação de que seu julgamento sofre sob as pressões únicas das operações da aviação agrícola. Sabemos que a curva de possibilidade de aprender do piloto estende-se além de muitos anos de vôo operacional, quando as atitudes mentais estão ainda bastante flexíveis para aceitar reorientação de técnica de vôo. Seria, então, valiosa uma mais intensiva promoção desses aspectos na literatura da segurança de vôo, encorajando o operador a promover técnicas padronizadas, sendo extremamente importante mostrar-lhe que “espremer aquele extra”, tanto do piloto como do avião, simplesmente não vale a pena, a longo prazo. Novas gerações de pilotos agrícolas, surgindo sob a égide de treinamento agrícola adequado, seriam suficientemente informados sobre os perigos da fadiga que, com os procedimentos da companhia corretamente enquadrados, promoverão a autodisciplina do piloto para combater as pressões únicas das operações da aviação agrícola.”

A segurança do pessoal engajado diretamente na operação do vôo agrícola, assim como a prevenção de danos a terceiros, vêm suscitando da ICAO aprofundados estudos no sentido de se obter uma orientação correta e criteriosa, visando atender os fins colimados nestes pontos. Assim é que vem de aconselhar a que as aeronaves agrícolas portem cartazes com os seguintes dizeres:

*“Perigo — Veneno”*

“Este avião pode estar contaminado com o produto químico (colocar o nome comum do produto). Encontrando a aeronave ou o piloto, informe a um médico o mais rápido possível”.

*c) Continuidade da Prestação do Trabalho e do Adestramento*

Deveras importante para a aviação agrícola é a continuidade da operação, tendo-se em vista que a utilização do equipamento, em termos de produtividade e custo operacional adequado, é fator primordial ao sucesso econômico do empreendimento.

É preciso não esquecer que o custo decai em função da maior utilização.

Dai a necessidade de um planejamento racional, objetivando a perfeita adequação dos vôos considerados improdutivos — adestramento, traslado, experiência, etc. — às operações produtivas. Esta recomendação não pretende, apenas, resguardar as características de solidez econômica, mas, também, as de ordem social, no sentido de impedir o fracionamento do período de trabalho do pessoal operacional, que, em benefício da própria empresa, deve permanecer íntegro.

No Brasil, segundo dados recentes do ETEAV, Escritório Técnico de Aviação Agrícola do Ministério da Agricultura, as companhias operadoras tiveram, no ano de 1970, uma média de 250 horas/avião/ano, contando-se, neste número, 30% de horas de traslado. Vale dizer, 175 horas de trabalho efetivo, para 75 horas ociosas, em termos de produtividade.

Pode-se, então, notar, destes resultados, a baixa operatividade em que se encontra, ainda, a aviação agrícola no País.

Este problema traz como corolário outro de grande importância, que se constitui no treinamento do pessoal, mormente dos pilotos.

Considerando que o avião agrícola é "monoplace" e, por isto mesmo, uma possível desadaptação decorrente de prolongado período de inatividade profissional do seu piloto somente por ele mesmo poderá ser corrigida e, considerando a natureza e peculiaridade da operação e a sofisticação do equipamento, podemos ter uma idéia exata dos riscos que poderão advir de uma paralisação das atividades das companhias operadoras por tempo considerável.

Deve-se, assim, programar a atividade aeroagrícola de modo a cobrir o maior período possível do ano. Isto para não obrigar a dispensa do pessoal, quando da compulsória paralisação das atividades, o que, fatalmente, acarretaria problemas sociais de monta.

Diante da situação que atualmente se verifica — paralisação das atividades durante meses do ano —, estariam as empresas frente à opção para uma das seguintes soluções com relação ao seu pessoal de operação:

- 1º) disponibilidade remunerada durante a paralisação dos serviços;
- 2º) dispensa e nova contratação, por ocasião do reinício das operações.

A primeira, posto que juridicamente correta, pura e simplesmente não seria interessante para a empresa, porque onerosa.

A segunda encontra obstáculos de ordem legal, pois que, a teor do art. 453, da Consolidação das Leis do Trabalho, somam-se os períodos descontínuos de prestação do trabalho, pelo empregado ao mesmo empregador, exceto nos casos de despedimento por justa causa ou recebimento da indenização de lei.

Além deste óbice de ordem legal, a prática é realmente desaconselhável do ponto de vista técnico, tendo-se em conta o tempo gasto no adestramento de pessoal operacional que, na medida do melhor e mais contínuo aproveitamento, melhores resultados financeiros trará para a empresa. Cabe, aqui, a consideração relevante de que o trabalho aéreo, principalmente o agrícola, é de equipe, não se podendo admitir a sua freqüente alteração, mesmo porque a sua perfeita aptidão e conjunta adaptação ao serviço constitui-se em inestimável patrimônio para a empresa.



Visando diminuir a ociosidade operacional de equipamento e pessoal, tão custoso, e incrementar o número de horas de operações por ano, o Ministério da Agricultura elaborou um quadro de culturas que se poderá utilizar a aviação agrícola, cobrindo quase todos os meses do ano, com exceção de um, *agosto*.

É o seguinte:

UTILIZAÇÃO ANUAL DO AVIÃO EM SÃO PAULO:  
SEMEADURA, ADUBAÇÃO, DEFESA VEGETAL

CULTURA	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV
ALGODÃO	///	///	///								
AMENDOIM		///	///	///							
BANANA	///	///	///	///						///	///
BATATA		///	///	///	///	///	///		///	///	///
CAPIM									///	///	///
SOJA	///	///	///								

Assim, como sugestão, o Ministério aconselha às companhias operadoras a que, no período de menor ou nenhuma atividade contratada, ofereçam seus serviços a culturas ainda incipientes para a utilização da aviação e por preços mais baixos, proporcionando, destarte, triplo alcance:

- 1º) diminuir a ociosidade das operações;
- 2º) fomentar e despertar outras culturas para o uso desta técnica, fazendo com que se constituam em clientes potenciais para o futuro;
- 3º) solucionar o problema de continuidade do adiestramento, que ficaria prejudicado no período de ociosidade.

Tem-se, assim, no problema da continuidade da prestação do trabalho, dois objetivos primordiais a se atingir: o melhor aproveitamento nos serviços, preservando a estrutura financeira da empresa e o de ordem social, que se constitui na fixação do pessoal ao emprego, sem solução de continuidade, defendendo solidamente, por este meio, a estrutura de seus direitos trabalhistas e previdenciários.

Há que se analisar, ainda, neste aspecto, a grande importância de suas implicações com o Decreto-Lei promulgado por S. Ex<sup>a</sup> o Senhor Presidente da República, instituindo o Programa da Redistribuição de Terras e Estímulo à Agricultura do Norte e Nordeste (PROTERRA).

No art. 3º, letra c, determina aquele diploma legal o financiamento de projetos destinados à expansão da agroindústria e a proteção de insumos destinados à agricultura.

Com estreita vinculação à agroindústria, que dela não poderá prescindir, a aviação agrícola encontra nesse caminho aberto pela providência governamental, a solução a médio prazo do problema relativo à continuidade de seus trabalhos, evitando, destarte, os hiatos que se constituiriam em sérios problemas à própria estrutura econômica das empresas e, como vimos, também, da ordem social para o seu quadro de pessoal técnico-operacional.

### III — ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

Aspecto dos mais relevantes neste tipo de atividade profissional é, indubitavelmente, o concernente à Previdência Social.

Com assento constitucional, eis que emana dos dispositivos da Carta Magna, e com caráter eminentemente social, a previdência brasileira é fator de amparo e desenvolvimento efetivo do nosso homem, seja ele empregado ou empregador. A relação de previdência se estabelece quando efetivamente se configura a relação de emprego. Assim, teremos o conjunto sinalagmático formado entre empregados-empregadores e o Governo, representado pelo Instituto de Previdência Social.

As obrigações decorrentes da instituição previdenciária defluem de normas de ordem eminentemente pública e diferencia-se, desta maneira, a relação previdenciária da relação de emprego, pois, encerra, esta última, natureza jurídica dicotômica, apresentando, em certos aspectos, caráter privatístico e em outros de ordem pública.

O principal suporte da previdência é a contribuição, feita em partes iguais para ambas as categorias — patrões e empregados — e destinando-se ao custeio das prestações previdenciárias. Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a respeito, definem judiciosamente essa característica do Direito Previdenciário:

“Seguiu a nossa Previdência Social, desde os seus primórdios, o sistema da capitalização parcial que, como vimos (cap. 26, nº 198), implica num prêmio médio geral pago pela coletividade dos segurados atuais e futuros.

O capital de cobertura dos riscos deriva desse prêmio médio pago pelos membros ativos de uma geração de segurados em benefício dos membros mais velhos, ex-contribuintes, que atingem à aposentadoria por velhice. O valor do prêmio (8%), pelo menos teoricamente, deve valer por uma série de anos futuros, de modo a poderem as nossas instituições de previdência atender aos encargos dos benefícios. Entretanto, como já assinalamos (§ 204 deste Capítulo), inclina-se a mais recente lei, que disciplina o salário-família, incorporando-o à Previdência Social, pelo sistema de repartição de capitais. De fato, está previsto que qualquer alteração no valor das percentagens (quota de salário e quota de contribuição) deverá corresponder proporcionalmente ao da outra, de modo a que seja assegurado o perfeito equilíbrio do custeio do sistema no regime de repartição

anual. O sistema importa em complicada manipulação de dados estatísticos e cálculos atuariais para os quais devem estar preparados os nossos órgãos técnicos competentes.

As fontes de receita do nosso sistema de financiamento da previdência, como visto, são: contribuição do empregado, do empregador e da União. Tal ocorre para a maioria dos riscos segurados, reconhecendo-se, porém, a contribuição única do empregador para os riscos derivados de acidentes do trabalho, bem como a contribuição bipartida (empresa-União) para o risco de desemprego, caso este venha a ser adotado."

(Orlando Gomes, Elson Gottschalk — "Curso de Direito do Trabalho" — Editora Forense, 5ª edição, 1972, pág. 464.)

A arrecadação das contribuições compete às empresas. Cumprem esta obrigação por meio de descontos no ato do pagamento da remuneração dos segurados empregadores, por seu intermédio filiados ao Instituto respectivo, assim como dos segurados trabalhadores avulsos que lhes prestarem serviços. Feito o desconto acima, a empresa deve recolhê-lo ao Instituto até o último dia do mês subsequente, juntamente com a contribuição por ela mesma devida. Já vimos, quando tratamos da irredutibilidade do salário, que os empregados são obrigados a efetuar esta obrigação, mas não têm o dever de fazê-lo diretamente. A lei atribui ao empregador a obrigação de efetuar o pagamento dessa contribuição, autorizando-o a deduzir do salário o importe das mesmas, no propósito da segurança e facilidade do recebimento. O recolhimento ao Instituto constitui uma obrigação pessoal do empregador mas, em verdade, a contribuição é paga pelo empregado. Não obstante, é o empregador quem sofre as conseqüências da mora, dado que as empresas são pessoal e diretamente responsáveis pelas importâncias que deixarem de receber ou arrecadadas em desacordo com a lei.

Como visto, é de primordial importância que as empresas mantenham em ordem o cadastramento previdenciário de seus empregados, saldando em dia o pagamento das contribuições descontadas de suas remunerações, evitando as severas sanções pecuniárias previstas em lei, e resguardando, também, a segurança dos mesmos, evitando os riscos de perda ou caducidade de seus seguros previdenciários.

O empregado deve estar alerta com as suas obrigações para com a Previdência Social, evitando, a todo custo, qualquer tipo de transação em torno deste direito que deflui de imperiosa norma de ordem pública.

É preciso que se chame a atenção de empregados e empregadores, devido ao fato de chegar, constantemente, ao conhecimento das entidades sindicais de Aeronautas e Aeroviários repetidos casos de burla às obrigações previdenciárias por parte de empregadores neste setor da atividade aérea. Para se evitar quaisquer dúvidas a respeito, é necessário que as empresas não deixem de promover as compulsórias anotações nas carteiras profissionais de seus empregados, pois este instrumento é, hoje, a prova mais efetiva de suas vinculações à Previdência Social.

A Previdência é, pois, em último plano de consideração, a maior garantia de segurança do Empregador e Empregado.

#### IV — ASPECTOS SINDICAIS

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk (ob. cit., pág. 471) “o Direito Coletivo do Trabalho, criando os instrumentos técnicos para ação sindical, devolve aos grupos a defesa dos interesses profissionais. Não obstante, o Direito Coletivo do Trabalho assegura ao empregado uma proteção real e efetiva, de maneira indireta, na ordem sociológica, e não estritamente jurídica, porquanto permite o agrupamento de grandes massas de trabalhadores nos sindicatos e dá aos mesmos, nas suas relações com os empregadores, a força que deriva do número, da disciplina, da organização técnica e do poder material. Com isso atenua a inferioridade da condição econômica e coloca o empregado em plano de igualdade com o empregador para a ação e negociação coletivas. Daí a superioridade deste ramo do Direito sobre o que se limita a regular o contrato individual de trabalho.”

As normas deste Direito Coletivo, que estabelecem as atividades associativas de caráter econômico e profissional, acham-se agrupadas no Título V do Diploma Consolidado, onde estão estatuídos os textos legais pertinentes à Organização Sindical, regulando, devidamente, essa instituição.

“É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. Esta a disposição regulamentar prescrita pelo art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, no início do Capítulo concernente às atividades sindicais.

O interesse individual do empregado ou interesse único da empresa deve-se sujeitar ao coletivo. Eis a máxima que orientará os relacionamentos empresarial e profissional, ou entre um e outro.

A empresa, na defesa dos seus interesses econômicos, ou no propósito de sua expansão no campo de atividades a que se dedica, há que se submeter à orientação emanada da ação conjuntorial das demais, no sentido de resguardar a solidez estrutural do setor. Esta ação não deverá permitir, por exemplo, investidas que possam vir a se caracterizar como concorrências ruinosas, e deverá disciplinar a atividade empresarial autônoma, em defesa do interesse de todas as empresas.

Os empregados, buscando, sempre, melhores condições de trabalho e aprimoramento técnico-profissional, devem se agrupar em torno de seu sindicato de classe que, por intermédio de negociações diretas com os empregadores, ou por via dos órgãos governamentais competentes, deverão conseguir esses objetivos, por meio da concretização das Convenções Coletivas de Trabalho.

A criação da Associação de Empresas Aplicadoras é medida inicial salutar, no campo de empreendimentos da aviação agrícola, pois, visando a transformação futura em Sindicato de categoria econômica, poderá, desde já, começar a encarar os problemas que se apresentam no setor, sob o prisma da objetividade coletiva. O primeiro passo será o agrupamento das diversas empresas e, conseqüentemente, o incentivo à mútua cooperação em benefício da atividade empresarial, genericamente, dentro dos princípios legais estabelecidos e respeitando-se as normas pertinentes de Direito Social.

O campo é por demais específico, não comportando, para o seu desejado e perfeito desenvolvimento e concretização, dispersão de forças e diversidades de ações. Os problemas econômicos das empresas, e mesmo os de caráter social, oriundos do relacionamento de trabalho, devem ser encarados e enfrentados conjuntamente pelas empresas agrupadas em sua associação econômica, que, por meio do entrosamento direto com o Governo, deverá procurar obter os meios indispensáveis à continuidade do funcionamento empresarial ou por intermédio da negociação direta com os organismos de classe das categorias profissionais, procurando acordar acerca das irrecusáveis reivindicações sociais de seus empregados.

Demonstrada a imperiosa necessidade da polarização sindical — categoria econômica e categoria profissional — cabe-nos, aqui, dissertar sobre o enquadramento sindical do pessoal técnico operacional das empresas de aviação agrícola.

Começaremos pelos pilotos. O art. 2º do Decreto-Lei nº 18, de 24 de agosto de 1966, define aeronauta como todo profissional que, habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, exerce função remunerada a bordo de aeronave civil nacional.

Os pilotos agrícolas, portadores de habilitação específica, exercendo suas atividades profissionais nas aeronaves de licenciamento nacional, enquadram-se, por força do mencionado dispositivo de lei, na categoria diferenciada dos Aeronautas. O seu órgão de classe é o Sindicato Nacional dos Aeronautas, cuja ação se desenvolve em todo território brasileiro, dando cobertura aos profissionais engajados na aviação comercial, nas empresas de táxi-aéreo ou como empregados nos táxis-aéreos individuais, aeroclubes, escolas de aviação, serviços executivos de aviação e, agora, também, na aviação agrícola.

Além da assistência social prevista, e já mencionada no preâmbulo deste Capítulo, o Sindicato Nacional dos Aeronautas, por intermédio de sua Assessoria Técnica, poderá prestar aos pilotos agrícolas relevantes e inestimáveis serviços, utilizando-se de seus convênios com instituições internacionais, como a *Flight Safety Foundation* e a própria ICAO. A sindicalização do aeronauta piloto agrícola é, assim, imprescindível na defesa dos seus interesses sociais e, mesmo, profissionais.

Quanto aos demais auxiliares, é de se lembrar, considera-se aeroviário o titular de licença e respectivo certificado válido de habilitação

técnica, expedidos pelo Departamento de Aviação Civil, para prestação de serviços em terra, que exerça função efetivamente remunerada em aeroclubes, escolas de aviação civil, bem como o titular, ou não, de licença e certificado, que preste serviço de natureza permanente na conservação, manutenção e despacho de aeronaves. São as determinações do parágrafo único do artigo 1º do Decreto nº 1.232, de 22 de junho de 1962, que regulamentou a profissão do aeroviário.

A menção que se faz, no referido diploma legal, apenas aos empregados em empresas de transporte aéreo, aeroclube e escola de aviação civil, deve-se ao fato de que, por ocasião de sua promulgação, restringia-se a atividade na aviação civil nacional a esses setores, exclusivamente. Assim, cabe, perfeitamente, por analogia, a sua extensão à aviação agrícola.

Serão aeroviários, pois, todos os empregados em empresas aplicadoras, cuja atividade em terra tenha vinculação direta com a execução do vôo agrícola: mecânicos, engenheiros-agrônomo, técnicos e orientadores de vôo. Os seus órgãos de classe serão, respectivamente, o Sindicato Nacional dos Aeroviários, o Sindicato dos Aeroviários do Estado de São Paulo e o Sindicato dos Aeroviários do Recife.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, traça as determinações constitucionais em relação ao exercício do Direito Sindical. Assim é que, em seu art. 166, encontra-se o preceito segundo o qual "é livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei."

Entre as funções delegadas, a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

Preconiza o § 2º do referido dispositivo constitucional, a obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais, o que caracteriza a futura compulsoriedade da filiação sindical.

Por sua vez, o inciso XIV do artigo 165 da Constituição Federal assegura aos trabalhadores brasileiros o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, que passam a ter, conseqüentemente, o efeito da lei, integrando o cotejo das fontes formais do Direito do Trabalho.

\* \* \*

Com estas considerações, julgamos ter contribuído para uma tomada de posição de quantos militam neste recente ramo de atividade, quer como empregadores, quer como empregados, bem como termos auxiliado, com desvaliosa parcela, as autoridades que terão a seu cargo a normatização desta atividade nascente.