

O CONTRATO DE TRABALHO DO AERONAUTA¹

PAULA ANDREIA DOS SANTOS RODRIGUEZ²

RESUMO: O presente trabalho versa sobre as generalidades da relação de emprego e do contrato de trabalho, em especial a do aeronauta. A pesquisa conceitua a relação de emprego distinguindo da relação de trabalho, bem como sua natureza jurídica, caracterizando dessa forma o empregado e o empregador. Verificam-se quais os critérios para caracterização da relação de emprego e analisam-se os elementos fáticos jurídicos, quais sejam: trabalho por pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Após o entendimento da relação de emprego, passa-se a análise do contrato de trabalho e os elementos constitutivos desse instrumento. Diante do estudo das generalidades da relação de emprego e do contrato de trabalho, pesquisa-se de forma específica o contrato de trabalho do aeronauta. Assim, passa-se a analisar a lei do aeronauta 7.183/1984 com maior especulação de cada ponto comparando com a legislação trabalhista vigente.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relação de Emprego. Contrato de Trabalho Especial. Aeronautas. Leis e legislação.

1 INTRODUÇÃO: O tema escolhido é bastante específico, trata da profissão do aeronauta, composta por todos aqueles que tripulam as aeronaves nos céus brasileiros, busca entender como é celebrado o contrato de trabalho dessa categoria profissional. Essa categoria de trabalhadores será verificada sob todos os aspectos trabalhista existente a respeito dessa classe de profissional. Para abordar o tema, será necessário, preliminarmente, esclarecer a relação de emprego e suas peculiaridades.

O objetivo da presente monografia é esclarecer como se forma o contrato de trabalho do aeronauta, sua base e os critérios utilizados para sua formação.

Por ser comum encontrarmos na legislação pátria tanto a expressão contrato de trabalho como relação de emprego, busca-se abordar a definição e compreensão de ambas, trazendo divergência de doutrinadores.

Em um segundo momento, será tratado o critério de caracterização da relação de emprego que traz os elementos fáticos jurídicos componentes da relação. Analisado os tópicos anteriores, a fim de subsidiar o leitor para o enfrentamento específico da matéria do trabalho, será trazido à baila o conceito do contrato de trabalho e seus elementos constitutivos. Após, passa-se à análise específica do tema, ou seja, do contrato de trabalho do aeronauta.

¹ Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Aprovação com grau máximo pela banca examinadora composta pelo orientador Prof. Ms. Maurício de Carvalho Góes, pela Prof^a. Márcia Andréa Bühring e pelo Prof. Orci Paulino Bretanha Teixeira, em 29 de junho de 2012.

² Acadêmica do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Contato: pas.rodriquez@hotmail.com

Assim, no segundo capítulo, mediante avalizada doutrina e demais normas específicas ao tema, pode-se analisar e esclarecer como se deu o surgimento e conceituação do contrato de trabalho do aeronauta. Dessa forma, tendo como base todos os tópicos acerca da relação de emprego e da formação do contrato de trabalho, será abordada a profissão do aeronauta, mediante análise específica da jornada de trabalho, escala de serviços a que está adstrito, sobreaviso e reserva. Também será analisada a forma em que se dá o pagamento das diárias dos aeronautas quando em deslocamento fora de sua base contratual, verificando, da mesma forma, os períodos de repouso incidentes e as folgas previstas na legislação.

O trabalho busca trazer além da legislação e doutrina que trata da matéria o entendimento da jurisprudência majoritária dos tribunais, especialmente no que diz respeito ao pagamento do adicional de periculosidade, bem como se o aeronauta ou tripulante, assim como está definido no artigo 4^a da Lei n. 7.183/84, poderá exercer sua atividade exclusivamente através da celebração de contrato de trabalho. Tal análise implicará em uma maior especulação da Lei n. 7.183/84, que regula o exercício da profissão dos aeronautas.

2 GENERALIDADES DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

Na legislação brasileira é comum encontrar tanto a expressão *contrato de trabalho* como *relação de emprego*. Sergio Pinto Martins³ diz que o termo mais correto a ser utilizado deveria ser contrato de emprego e relação de emprego, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Indaga-se, portanto, se contrato e relação de emprego são uma só ou duas figuras diferentes?⁴ Para Nascimento⁵, não há uma separação, uma autonomia absoluta entre contrato e relação de emprego, como se fossem duas realidades distintas no plano jurídico.

2.1.2 Natureza jurídica

Neste capítulo se abordará a natureza jurídica da relação de emprego. Autores de diversas obras dizem que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é espécie. Carmen Camino entende que a afirmação está correta conforme se vê:

Por relação de trabalho pode-se entender toda relação jurídica na qual alguém se obriga a trabalhar, seja para obter um determinado resultado esperado (a consecução de uma obra), seja para a entrega da própria força de trabalho consubstanciada no ato de trabalhar.⁶

(...)

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 86.

⁴ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. op. cit., p. 593.

⁵ Ibidem

⁶ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 200

Consabido não ser a relação jurídica sinônimo de contrato. Ambos tem em comum a existência de sujeitos, de objeto e de uma norma diante da qual se estabelecem direitos e obrigações. Singulariza-se, porém, o contrato, como negócio jurídico no qual o ato volitivo das partes envolvidas tendem a produzir efeitos por ela queridos (constituir, modificar e extinguir direitos), elementos inexistente com a mesma intensidade na relação simples jurídica.⁷

Para se falar em relação de emprego, tem-se que fazer uma distinção do que é relação de trabalho e o que é relação de emprego.

Entende-se que a relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao trabalhador⁸. O contrato é a fonte da qual a relação de emprego é o efeito que se consubstancia com a prestação material dos serviços no complexo de direitos e deveres dele emergentes⁹.

A relação de trabalho tem caráter genérico. Conforme Mauricio Godinho Delgado¹⁰:

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 outras modalidades de pactuação de prestação de labor. Traduz, portanto, o gênero de trabalho existente no mundo jurídico atual.

A relação de emprego é toda atividade econômica exercida por pessoa física ou natural de caráter não eventual, onde o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal ao empregador e aceitar ordens para o exercício das atividades dessa forma a receber contraprestação através de salário. Portanto, essa relação de emprego é uma relação de trabalho de caráter contratual em que são partes o empregado e o empregador.

A CLT, no artigo 442, diz que contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Martins¹¹ apresenta crítica ao falar em contrato individual do trabalho, pois poderia existir o contrato plurilateral ou plúrimo, com vários empregados como ocorre com o contrato de equipe.

2.1.3 Empregado

O conceito de empregado está definido no artigo 3º da CLT, conforme transcrito abaixo:

⁷ CAMINO, Carmen. p. 201

⁸ MARTINS, 2010. op. cit., p. 86

⁹ NASCIMENTO, 2010. op.cit., p. 593

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 276

¹¹ MARTINS, 2010. ob. cit., p. 87

Art. 3º - considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinção relativa à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalhador intelectual, técnico e manual.

Para Delgado o empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.¹² Caracterizando-se assim, a relação de emprego, pois encontra-se os cinco elementos fático jurídicos da relação.

Por isso a necessidade de compreensão da relação de emprego, pois “sem a compreensão da relação de emprego, não é possível definir o empregado.”¹³

Passa-se agora a analisar o art. 3º da CLT que define o empregado como toda pessoa física, no sentido de qualquer pessoa física, não sendo possível o empregado ser pessoa jurídica. O *status* econômico, hierárquico ou profissional do trabalhador não desqualifica a sua condição de empregado, se a prestação de serviço se amolda à tipicidade legal.¹⁴ Então, empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que está prestando na empresa, o que é por ela utilizado¹⁵.

Sergio Pinto Martins define que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”¹⁶. Dessa forma, se o prestador de serviços é pessoa física, trabalha com continuidade, subordinação, pessoalmente e recebe um valor pela prestação de serviços, é empregado e está sujeito às leis trabalhistas.¹⁷ Mas, contudo, se de fato o trabalhador presta serviço por meio de sua empresa, inclusive para outras empresas, e não está sujeito à subordinação, então, não será considerado empregado, pois faltam requisitos para caracterizar a relação de emprego e não estará sujeito às leis trabalhistas.

O autor da obra *relação de Emprego*, Paulo Emilio Ribeiro Vilhena, entende que o conceito de empregado, como conceito jurídico, assenta-se sobre pressupostos e não sobre requisitos. Estes só aparecem quando do exame da relação de trabalho ou contrato de trabalho, porque contam com elementos fáticos e jurídicos que autorizam que se concebam como relação jurídica.¹⁸ Para se haver uma relação de emprego é necessário a existência de duas figuras: a do empregado e do empregador. E são eles que conduzem a relação.

¹² DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. Ob. cit., p. 346

¹³ CAMINO, Carmen. p 211

¹⁴ CAMINO, Carmen, p. 212

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. P. 137.

¹⁶ Ibidem

¹⁷ MARTINS, 2010. p.143.

¹⁸ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e suposto**. São Paulo: LTr, 1999. p. 347

2.1.4 Empregador

Considera-se por empregador a figura de patrão, empresário, dono de empresa dador do trabalho. Verifica-se no artigo 2º da CLT o conceito de empregador: empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. No seu parágrafo 1º equipara-se a empregador. “para efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras liberais sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.”

Verifica-se que a CLT diz que empregador é empresa. Para uns, empresa é o sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisando como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito.¹⁹ A lei está considerando empregador como empresa. Mas isso não é suficiente para que seja considerado empregador a empresa.

Observa-se a contínua divergência doutrinária, Delgado²⁰ afirma que o enunciado do caput do art. 2º da CLT é tecnicamente, falho, sendo também falho o parágrafo primeiro do mesmo artigo, por traduzir-se como claramente tautológico. Para ele empregador não é empresa – ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador, no conceito de Delgado, será toda pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento²¹.

Contudo, nas palavras de Nascimento²², para aqueles que sustentam que a empresa não é sujeito, mas objeto, a definição de empregador deveria ser outra: empregador é a pessoa física ou jurídica. Para aqueles que entendem que à empresa deve ser atribuída personalidade de direito, bem como para quem admite possibilidade de empregador mesmo não adotando de personalidade jurídica, como nos parece correto, nada impede os termos da definição.

A CLT não é taxativa ao indicar os tipos de empregador²³. Mas Delgado²⁴ examinando o parágrafo 1º do artigo 2º, da CLT, observa que não existe, do ponto de vista rigorosamente técnico, empregador por equiparação.

Em prol a tese de que a empresa é o sujeito da relação empregatícia, Francisco Ferreira Jorge Neto²⁵ diz que a doutrina invoca os seguintes argumentos: a) a própria definição legal; b) a vinculação do empregado com a empresa, o que deriva da combinação dos arts. 10 e 448, da CLT, os quais estabelecem a inalterabilidade do contrato de trabalho no caso de transferência de sua titularidade; c) o fenômeno da despersonalização do empregador.

¹⁹ MARTINS, 2010, op. cit. P. 196

²⁰ DELGADO. Maurício Goldinho. Curso de Direito de Trabalho. São Paulo: LTr, 2011. Ob. cit., p. 390.

²¹ Ibidem

²² NASCIMENTO. 2011, op. cit., p.2014

²³ NASCIMENTO. 2011, op. cit., p. 215.

²⁴ DELGADO. Op. cit., p. 391

²⁵ JORGE NETO. Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho, tomo I**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. Op. cit., p. 309

É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador.²⁶ O empregador admite o empregado, contrata-o para a prestação de serviços, paga salário. O empregado tem acesso a empresa, pois lhe foi concedido esse acesso pelo empregador. Há a direção do empregador em relação ao empregado, decorrente do poder de comando, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa. O empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa²⁷.

Acertadamente, observe-se que empregador e empresa são conceitos que guardam entre si uma relação de gênero e espécie, uma vez que empregador é uma qualificação jurídica e empresa é uma das formas²⁸.

Diante do exposto, o conceito de empregador é de importância decisiva para o Direito do Trabalho, porque sobre ele se constrói todo o edifício normativo, que sustém a especialização desse ramo do Direito²⁹.

2.2. CRITÉRIO DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante do conceito já visto de empregado e de empregador, entende-se que eles são os sujeitos da relação e “saltam aos olhos” os elementos fáticos jurídicos de uma relação de emprego que, sem os quais, não se configura a mencionada relação.

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco e a CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados, como se vê no artigo 3º: “Considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. E nessa mesma Consolidação no caput do art. 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Maurício Goldinho Delgado³⁰ diz que tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuito personae*” (pessoalidade), por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. Não sendo, dessa forma, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidade fáticas relevantes.

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica³¹. Não é, portanto, qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do Trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração específica³² já mencionada.

²⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. Op. cit., p. 660

²⁷ MARTINS, 2010. op. cit., p. 198.

²⁸ ibidem

²⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e suposto**. São Paulo: LTr, 1999. Ob. cit., p. 347

³⁰ DELGADO. Maurício Goldinho. **Curso de Direito de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. op. cit., p. 280

³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. op. cit., p. 220

³² BARROS. Op. cit., p.221

Essa relação jurídica que une o trabalhador ao empregador denomina-se de relação empregatícia ou vínculo empregatício e é o objeto principal da proteção que lhe confere o Direito Laboral³³.

No artigo 442 da CLT, o legislador brasileiro estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

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. 444, CLT).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região³⁴ demonstra claramente que a relação de emprego nasce quando preenchido os requisitos do artigo 3ª CLT, conforme acórdão, abaixo transcrito:

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Ausentes os pressupostos caracterizadores da relação de emprego insculpidos no artigo 3º da CLT, fica inviabilizado o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.

Como visto, a relação empregatícia é formada por elementos que a caracterizam e a distinguem das demais relações de trabalho *latu sensu*³⁵. Sendo assim, o artigo 3º da CLT define esses elementos como personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

2.2.1 Trabalho por pessoa física

A prestação de serviços que o Direito do trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural).³⁶ Dessa forma, não é possível empregado ser pessoa jurídica. A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde, integridade física, lazer.³⁷ Os bens jurídicos (e mesmo ético) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural³⁸.

Na recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região³⁹, demonstra a tentativa de fraudar a legislação trabalhista colocando o empregado na condição de sócio. Acórdão transcrito abaixo:

³³ CAÍRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2010.ob.cit., p. 125

³⁴ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. Processo n. 0000141-36.2011.5.04.0571 RO. Relator Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Julgado 26/04/2012 <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos> Consultado em 08maio2012.

³⁵ CAÍRO JUNIOR, 2010. Ob. cit., p. 125

³⁶ DELGADO. ob. cit., p. 280

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. Ob. cit., p. 163

³⁸ DELGADO. ob. cit., p. 280

³⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região – Recurso ordinário. Processo n. 0000429-

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO – Embora o reclamante prestasse serviço formalmente como sócio da primeira reclamada, a verdade é que, **como pessoa física**, sempre laborou durante todo período contratual de forma pessoal e subordinada, vinculando atividade-fim do empregador. Nesse contexto, está evidente que o reclamante, no exercício de suas atividades de colorista estava inserido no âmbito da necessidade permanente do objetivo social da primeira reclamada, sendo certo que os elementos da prova extraído dos autos não deixam dúvidas de que a condição societária foi mera formalidade utilizada para a prática de fraude à legislação trabalhista. (grifo nosso).

Portanto, se o trabalho é exercido por pessoa física de forma pessoal e subordinada está caracterizada a relação de emprego.

2.2.2 Pessoaalidade

O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, quer ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes⁴⁰.

Na visão de Jorge Luiz Souto Maior⁴¹, os autores fixam a pessoalidade como elemento essencial da caracterização da relação de emprego, para fim de deixar claro que o empregado, pessoa física (natural), é um sujeito determinado. Além do mais, o autor afirma que a relação de emprego é personalíssima no que diz respeito ao empregado, mas não o é quanto à figura do empregador⁴².

A relação de emprego tem como pressuposto a atividade laboral de um trabalhador cuja qualificação pessoal é condição *sine qua non* para a sua manutenção⁴³. Constata-se, assim, que a prestação de trabalho haverá de ser pessoal⁴⁴. Não podendo esse trabalhador mandar outro em seu lugar, pois o trabalhador que substitui ou sucede outro trabalhador vincula-se à empresa por novo contrato de trabalho⁴⁵.

Conclui-se, portanto, que qualquer que seja o lapso de duração, o vínculo forma-se entre pessoas: a do trabalhador e a do empregador⁴⁶. E o vínculo, conforme Vilhena⁴⁷ costuma-se com cada prestador, de per si, e direta é a relação de cada um com a empresa.

78.2010. 5.03.0075 RO – Relator Convocado Mauro Cesar Silva. Julgado em 20mar2012 <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5045> .

⁴⁰ DELGADO. Op. cit., p. 281

⁴¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. Ob. cit., p. 48

⁴² ibidem

⁴³ CAÍRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2010. ob. cit., p.126

⁴⁴ CAMINO. ob. cit., p.193

⁴⁵ Ibidem

⁴⁶ VILHENA. ob. cit., p. 351

⁴⁷ ibidem

2.2.3 Não eventualidade

Serviços não-eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanente, vinculados ao objeto da atividade econômica⁴⁸. Em contrapartida, existem várias correntes que procuram explicar o que seja serviço eventual. Alice Monteiro de Barros⁴⁹ filia-se à corrente segundo a qual o trabalho eventual é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais da empresa, como é o caso de um técnico chamado para reparar o elevador de um estabelecimento comercial.

Nascimento⁵⁰ afirma que o empregado é um trabalhador não eventual. (...) e que em princípio, o trabalhador não eventual é aquele que exerce uma atividade de modo permanente.

Percebe-se que a prestação de serviço de natureza não-eventual também constitui traços característicos da relação de emprego. Cairo Junior⁵¹ afirma que a não-eventualidade diz respeito à atividade desenvolvida pela empresa e não à quantidade de tempo em que o empregado fica a disposição do empregador.

2.2.4 Subordinação

Carmen Camino⁵² diz que não-eventualidade e subordinação entrelaçam-se. Leciona que a subordinação hierárquica é consequência natural da não-eventualidade dos serviços prestados pelo empregado. Entende-se que empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para quem ela é dirigida⁵³. No conceito de Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena⁵⁴ a subordinação é, portanto, *um quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático, fisionomiza esse contrato como de trabalho.

Na relação jurídica o empregado mantém uma relação de subordinação em face do seu empregador, que detém o poder da relação empregatícia⁵⁵.

Desse modo, a ideia de subordinação, *in casu*, encontra-se diretamente vinculada ao aspecto passivo do poder diretivo de que dispõe o empregador. Assim, à responsabilidade de condução da empresa, por parte do empregador, corresponde o dever correlato do empregado⁵⁶.

Por fim, o que pretende-se demonstrar, entretanto, é que a relação de emprego, fundada na subordinação, é uma relação intersubjetiva, mas cujo nexos fundamental é de natureza objetiva. O conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser ficado⁵⁷.

⁴⁸ CAMINO. ob. Cit., p. 188

⁴⁹ BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. Ob. Cit., p.222.

⁵⁰ NASCIMENTO. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 2011. ob. Cit., p.163

⁵¹ CAIRO JUNIOR. Ob. cit., p.126

⁵² CAMINO. Ob. Cit., p. 189

⁵³ NASCIMENTO. 2011. Op. cit., p. 163

⁵⁴ VILHENA, ob. cit., p. 471

⁵⁵ CAIRO JUNIOR. Ob. cit., p. 125

⁵⁶ Maximo Daniel Monzon, "sobre el concepto y alcance de la subornidación", in rev. Derecho del Trabajo, 1949, p. 88. *Apud* NORRIS, 1998 ob. cit., p. 150.

⁵⁷ VILHENA. Ob. cit., p. 470

2.2.5 Onerosidade

Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho, em sua essência, é bilateral e oneroso. O empregado presta serviço, logo, tem direito à percepção de salários⁵⁸.

Verifica-se que empregado é um trabalhador que recebe salário, pois, caso os serviços prestados de forma gratuita, não seria uma relação de emprego.

Nesse sentido, verifica-se a jurisprudência abaixo, do Tribunal Regional do Trabalho da 3^o Região⁵⁹ em relação à falta da onerosidade:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO – TRABALHO DE NATUREZA FAMILIAR E AFETIVA – Evidenciado que a reclamante, de fato, prestou serviço no âmbito da residência da reclamada, onde foi criada com a filha desta, mas tão somente em razão desse tipo de relação havida entre elas, de cunho familiar e afetivo, e sem a obrigação de quaisquer quantias por isso, não se pode cogitar de contrato de trabalho na espécie, o qual é necessariamente oneroso. Sem o conteúdo da onerosidade conferida pelas partes à relação de trabalho, não se pode falar em relação de emprego.

Nessa decisão a reclamante admite que não estava estabelecida entre as partes a obrigação de pagamento de qualquer natureza.

Camen Camino⁶⁰ chama de trabalho assalariado, pois o trabalho, na relação de emprego, é de natureza produtiva. Portanto não há lugar para a gratuidade.

Octavio Bueno Magano diz que a onerosidade, diretamente ligada à essência do contrato de trabalho, representa uma das características distintivas desta espécie contratual. Contrapondo-se à gratuidade, representa um sacrifício, sofrido pelos sujeitos da relação, em troca da obtenção de uma vantagem⁶¹.

Desse modo, para todo serviço prestado pelo empregado terá o empregador o dever de pagar salário. Souto Maior⁶² esclarece que a característica fundamental do Direito do Trabalho é a irrenunciabilidade e que por isso o trabalhador não pode abrir mão de seus direitos, não poderá, pela mesma razão, renunciar ao direito fundamental a receber justa retribuição pelo serviço prestado.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO

2.3.1 Conceito

O termo contrato de trabalho começa a aparecer na doutrina nos três ou quatros últimas décadas do século XIX e somente mais tarde a expressão é adotada

⁵⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE. Ob.cit., p. 547

⁵⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3^o região – Recurso ordinário. Processo n. 0000504-89.2011.03.0073 RO – Relator Jorge Berg de Mendonça. Julgado em 14nov2011. <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4797>

⁶⁰ CAMINO. 2004. ob. cit., p. 196.

⁶¹ Octavio Bueno Magano, “Direito Individual do Trabalho”, cit., p. 54. *Apud* NORRIS, 1998. P. 154

⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho** – Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2008.

pela legislação. As primeiras regulamentações sistemáticas tem por objeto o trabalho industrial, por vezes o comercial⁶³.

No Brasil, através do Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943 aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. E no artigo 442 da CLT encontra-se o conceito de contrato de trabalho como sendo “acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego.”

Alice Monteiro de Barros⁶⁴ diz que esse conceito é criticado pela doutrina sob o argumento de que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica. Pensa-se que contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador.⁶⁵ Esse vínculo que impõem subordinação do prestador de serviço ao empregador.

Para Amauri Mascaro Nascimento⁶⁶, o contrato é a fonte que instaura o vínculo, mas que pode também determinar alguns dos seus efeitos. À vontade, manifestada de modo escrito, verbal, ou meramente tácito, está sempre na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador. Ao encontro de vontade de que deriva a relação de emprego denomina-se contrato de trabalho.⁶⁷

Pela conceituação clássica, contrato, de um modo geral, constitui o encontro de vontades por meio do qual os contratantes pretendem adquirir, modificar ou extinguir direitos, regulando os efeitos respectivos do ajuste⁶⁸.

No entendimento de Sergio Pinto Martins⁶⁹, a CLT ajuda a confundir o assunto, ora usando a expressão *relação de emprego* (§ 1º do art. 2º, art. 6º), ora empregando *contrato de trabalho* (arts. 443,445, 448, 451, 468, 477, § 3º do art. 651), ora *relação de trabalho* (art. 477).

Afirma-se, assim, contrato de trabalho é o negocio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. Diante do mencionado a relação se forma entre empregado e empregador⁷⁰.

2.3.2 Elementos constitutivos do contrato de trabalho

Como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho requer, para sua validade, a conjunção de elementos extrínsecos, modernamente distinguidos, respectivamente, sob a denominação de pressupostos e requisitos.⁷¹ Nos elementos essenciais do contrato e inclui entre eles a capacidade, o objeto lícito, o consentimento livre e a causa lícita e a estes acrescenta a legitimação ou

⁶³ MAGANO, Octavio Bueno. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1985. Ob. cit., p. 186

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. op. Cit., p.236

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. op. cit., p. 537

⁶⁶ NASCIMENTO. 2010. Ob. cit., p.597

⁶⁷ CAIRO JUNIOR. Ob. cit., p. 169.

⁶⁸ CAIRO JUNIOR. Ob. cit., p. 169

⁶⁹ MARTINS: **Direito do Trabalho**. 2010. Ob. cit., p. 87.

⁷⁰ MARTINS. 2010. Ob. cit., p. 88

⁷¹ GOMES. 2003. op. cit., p.145

legitimidade. Entre eles os elementos acidentais o autor inclui o termo e a condição⁷².

Ainda, ao lado dos elementos essenciais podem ser alinhados os elementos acidentais, assim chamados porque só figuram em certas declarações de vontade como determinações acessórias incluídas pelos próprios declarantes no contexto do negócio jurídico⁷³. Esses elementos acidentais que o autor menciona são: a condição e o termo.

Diante da decisão do TRT4⁷⁴ verificam-se os elementos constitutivos do contrato de trabalho:

(...) para se caracterizar o liame empregatício, basta a prestação de serviço de uma **pessoa física** a outra física ou jurídica, de caráter **não-eventual, subordinada e mediante remuneração** (CLT, art. 3º). De outra parte, merece especial relevo a subordinação, por se tratar de traço peculiar, que distingue o contrato de emprego de qualquer outra relação de trabalho, a qual decorre do poder diretivo do empregador, a quem cabe orientar, fiscalizar e dirigir a prestação do serviço (CLT, art. 2º) (grifo nosso).

Portanto, faltando um desses elementos não será caracterizada a relação de emprego e dessa forma, fica prejudicada a celebração do contrato de trabalho.

Cabe salientar que o contrato de trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo⁷⁵. Dessa forma Martins⁷⁶ esclarece que o contrato de trabalho é bilateral porque é celebrado entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Diante dessa afirmação feita pelo autor, não existe a participação de um terceiro nessa relação.

3 O CONTRATO DE TRABALHO DO AERONAUTA

3.1 LEI N. 7.183, de 5 de abril de 1984

Aeronauta é o profissional habilitado pelo Comando da Aeronáutica (antigo Ministério da Aeronáutica) que exerce função remunerada a bordo de aeronave civil brasileira (Lei n. 7.183/84, art. 2º). Também é considerado aeronauta, para fins da citada regulamentação profissional, o brasileiro que exerce sua atividade a bordo de aeronave estrangeira, desde que seu contrato de trabalho seja regido pela legislação trabalhista brasileira⁷⁷.

A profissão de aeronauta é privativa de brasileiros, portanto, em virtude de contrato de trabalho será regido pelas leis brasileiras.

⁷² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. Ob. Cit., p. 245

⁷³ GOMES, 2003. Ob. cit., p. 146

⁷⁴ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. Processo n. 0060800-54.2009.5.04.0741(RO). Relator Maria Madalena Telesca. Julgado em 16jun2012 <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>

⁷⁵ MARTINS, 2010. Ob. cit., p. 100

⁷⁶ ibidem

⁷⁷ SANTOS, Jackson Passos. Simone Barbosa de Martins Mello. **Contratos Especiais de Trabalho: Homenagem ao professor Oris de Oliveira**. São Paulo: LTs, 2010.

Conforme menciona no artigo 4º da lei, o aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de quem é titular, tem a designação de tripulante. O aeronauta de empresa de transporte aéreo regular que se deslocar, a serviço desta, sem exercer função a bordo de aeronave, tem a designação de tripulante extra (art. 5º, caput). O aeronauta de empresa de transporte aéreo não regular ou serviço especializado tem a denominação de tripulante extra somente quando se deslocar em aeronave da empresa, a serviço desta (art. 5º, parágrafo único).

3.1.1 Do aeronauta e sua classificação

O exercício da profissão de aeronauta e sua classificação são regulados pela Lei nº 7.183/84. O Aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave é chamado tripulante. Ainda, existe a classificação do tripulante extra, por força do artigo 5º da Lei n. 7.183/84, o aeronauta, mesmo que não exerça função a bordo está se deslocando a serviço da empresa de transporte aéreo regular.

3.1.2 Da tripulação

Quanto sua classificação: São tripulantes, considerados como conjunto de aeronautas que exercem função específica a bordo, classificam-se em comandante, copiloto, mecânico de Voo, navegador, radioperador de vôo e comissário (art. 6º).

Todos os tripulantes, em exercício a bordo, formam a tripulação, que também se classifica em mínima, simples, composta e de revezamento⁷⁸. E, conforme a Lei n. 7.183/84, essas classificações diferem em seus limites de pouso, horas de voo e tempo de jornada, além do número de tripulantes necessários para a realização do voo. Tripulante diferentemente de aeronauta, pode exercer uma atividade a bordo de aeronave sem que tenha contrato de trabalho ou seja, remunerado para isso (ex.: proprietário que pilota sua aeronave é tripulante, porém não é aeronauta⁷⁹).

Quanto a ressalva feita acerca da classificação, verifica-se na lei n. 7.183/84 em seus artigos específicos o que se entende por mínima, simples, composta e revezamento:

- a) a tripulação mínima é a determinada na forma de certificação de tipo de aeronave e a constante do seu manual de operação, homologada pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica, sendo permitida sua utilização em voos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado (art. 10). Na prática, a tripulação mínima é a que menos opera. Ela

⁷⁸ CÂNDIA, Ralph. **Comentários aos Contratos trabalhistas Especiais**. São Paulo: LTr, 1995. Ob. cit., p. 36

⁷⁹ SANTOS, Jackson Passos; MELLO, Simone Barbosa de Martins. **Contratos Especiais de Trabalho**: homenagem ao professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2010. Ob. cit., p. 22.

- só é utilizada nestes quatro casos e o número de tripulantes a bordo irá depender da formada certificação do tipo de aeronave⁸⁰;
- b) a tripulação simples corresponde a uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo (art. 11), considerando a infraestrutura da rota e as exigências técnicas da aeronave e segurança de voo (serviços e passageiros), são fixados os tripulantes necessários à legislação do voo⁸¹;
 - c) A tripulação composta é constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado em nível de comando (comandante), um mecânico de voo, se necessário ao equipamento (aeronave) e de no mínimo 25% do número de comissário (art. 12);
 - d) a tripulação de revezamento é composta basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto em nível de comando (comandante), um copiloto, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% do número de comissários (art. 13)

Para os voos internacionais, deverão ser empregadas as tripulações composta ou de revezamento⁸².

3.2 REGIME DE TRABALHO DO AERONAUTA

Compreende-se por regime de trabalho do aeronauta: escala de serviço; jornada de trabalho; sobreaviso e reserva; viagens; limites de vôo e de pouso; períodos de repouso e folgas periódicas.

Diante do exposto, passa-se ao estudo de cada item do regime de trabalho do aeronauta.

3.2.1 Escala de serviço

Passa-se a analisar como são realizadas as escalas de serviços dos aeronautas. O artigo 17 da lei n. 7.183/84 dispõe: A determinação para a prestação de serviço dos aeronautas, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita:

- a) por intermédio de escala especial ou de convocação, para realização de cursos, exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica;

⁸⁰ CIGERZA, Juliana. **Aeronautas: aspectos jurídicos – trabalhistas da profissão e consequência na saúde**. São Paulo: LTr, 2008. Ob. cit., p. 20

⁸¹ SANTOS, Jackson Passos; MELLO, Simone Barbosa de Martins. **Contratos Especiais de Trabalho**: homenagem ao professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2010. Ob. cit., p. 24.

⁸² CÂNDIA. ob. cit., p. 36

b) por intermédio de escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias para a primeira semana de cada mês e 7 (sete) dias para as semanas subsequentes, para os voos de horário, serviços de reserva, sobreaviso e folga; e

c) mediante convocação, por necessidade de serviço.

As escalas deverão ser previamente preparadas, observando-se a antecedência prevista no texto, adotando regime de rodízio em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho⁸³. O artigo 18 da lei menciona que a escala deverá observar, como princípio, a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho.

3.2.2 Jornada de trabalho

A jornada é a duração do trabalho do aeronauta, contada entre a hora da apresentação do trabalhador no local de trabalho até a hora de seu encerramento⁸⁴. A jornada do aeronauta varia conforme se trate de tripulação mínima, composta ou de revezamento⁸⁵. Considera-se para essa contagem a apresentação do aeronauta em seu local de trabalho se a jornada é realizada na base domiciliar do aeronauta (art. 20, Lei n. 7.183/84).

O local de trabalho, em regra será a base domiciliar, podendo ser também aquele designado pelo empregador⁸⁶ se fora da base domiciliar do aeronauta⁸⁷. A falta do conceito específico, a base domiciliar há de definir-se pela regra do art. 31 do Código Civil, que considera domicílio o local onde a pessoa reside, com ânimo definitivo⁸⁸. Em qualquer das hipóteses a apresentação no aeroporto não deverá ser inferior a 30 minutos da hora prevista para o início do voo e o encerramento 30 minutos após a parada dos motores da aeronave ou término dos serviços em terra⁸⁹.

Conforme leciona Ralph Cândia⁹⁰, durante toda a duração da jornada, como tal já definida, responderá o empregador pela remuneração consequente, estando o aeronauta à disposição da empresa.

A apresentação ao trabalho antes do horário, conforme determinado em lei, acarreta pagamento de horas extras. Diante de tal entendimento verifica-se a decisão transcrita abaixo:

⁸³ CÂNDIA. Ob. cit., p. 36

⁸⁴ SANTOS, Jackson Passos; MELLO, Simone Barbosa de Martins. **Contratos Especiais de Trabalho**: homenagem ao professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2010. Ob. cit., p. 25

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2010. Ob. cit., p. 61

⁸⁶ CÂNDIA. Ob. cit., p. 37

⁸⁷ SANTOS; MELLO. Ob. cit., p. 25

⁸⁸ CÂNDIA. Ob. cit., p. 37

⁸⁹ SANTOS; MELLO. Ob. cit., p.25

⁹⁰ CÂNDIA. Ob. cit., p. 37

HORAS TRABALHADAS APRESENTAÇÃO E CORTE DOS MOTORES TEMPO EM SOLO E ESCALAS

Não merece qualquer reparo a decisão de origem ao considerar como jornada de trabalho a hora de apresentação, o tempo em solo entre as escalas e os minutos que sucedem o corte dos motores.

A autora apresentou parecer técnico às fls. 93/141, no qual restou demonstrado que a reclamada tinha como procedimento usual remunerar apenas as horas voadas (calço-a-calço), ou seja, da decolagem até o corte dos motores. Ademais, através da manifestação de fls. 203/204, exemplificou que no dia 21 de fevereiro de 2006 foram consideradas pela reclamada apenas 5,27 horas calço a calço, ao passo que computando-se o tempo em solo das quatro escalas cumpridas tem-se uma diferença de 2,88 horas em centesimais entre as efetivamente trabalhadas e aquelas remuneradas pela reclamada, sem mencionar os minutos de apresentação e após o corte dos motores. (...) Assim, acolho parcialmente a irresignação para reconhecer como sendo de 45 minutos a hora de apresentação da reclamante⁹¹.

Como se pode observar, a empresa deve efetuar regularmente o registro da jornada de trabalho, caso contrário terá que arcar com o pagamento de horas adicionais ao aeronauta que estiver trabalhando acima do estipulado em lei.

A jornada pode variar de 11 (onze) horas até 20 (vinte) horas. É de 11 (onze) horas a duração da jornada de trabalho do aeronauta integrante de uma tripulação mínima (art. 21, "a", Lei 7.183/84), isto é permitida somente para voos de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado⁹², de 14 (quatorze) horas, se integrante de uma tripulação composta (art. 21, "b"), ou seja, onde se exige um piloto qualificado, um mecânico de voo e um número mínimo de comissários⁹³; e por fim de 20 (vinte) horas, se integrante de uma tripulação de revezamento (art. 21, "c"), constituída de uma tripulação simples acrescida de um piloto de comando, um copiloto, um mecânico de voo e comissários com base de 50% do número exigível⁹⁴.

Essa correlação permite ao aeronauta descansar, entre uma jornada e outra, o mesmo número de horas em que tenha trabalhado. Por esse enfoque, delimita-se a jornada diária⁹⁵.

Conforme se verifica no artigo 22 da lei n. 7.183/84, a jornada de trabalho poderá ser ampliada de 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do Comandante e nos seguintes casos:

- a) inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para repouso da tripulação e dos passageiros;
- b) espera demasiadamente longa, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalho de manutenção; e
- c) por imperiosa necessidade.

⁹¹ BRASIL, Tribunal regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão do processo n. 0070200-14.2008.5.02.0085 recurso ordinário. Relatora Dóris Ribeiro Torres Prina. Publicado em: 11maio2012. Disponível em: < <http://www.trt2.jus.br/> > Acesso em: 25maio2012.

⁹² BARROS. **Contratos e Regulamentações Especiais de trabalhos**. 2010. Ob. cit., p. 61

⁹³ ibidem

⁹⁴ ibidem

⁹⁵ CÂNDIA. Ob. cit., p. 374

A ampliação dos limites das horas de trabalho, em qualquer hipótese, deverá ser comunicada pelo comandante ao empregador em 24 horas após a viagem, o qual, no prazo de 15 dias, a submeterá à apreciação do Ministério da Aeronáutica (art. 22, § 1º, da Lei n.7.183/84)⁹⁶.

O trabalho realizado acima dos limites diário, semanal e mensal examinados acarretará ao empregador a obrigação de pagar o salário hora contratual, acrescido do adicional extraordinário que será no mínimo de 50%⁹⁷. Ralph Cândia⁹⁸ salienta também que nos casos de prorrogação por necessidade imperiosa (letra c do art. 22), o adicional deverá observar a mesma taxa de 50%, sendo a situação excepcional acertada por Acordo ou Convenção.

A Convenção Coletiva de Trabalho de 2011/2013 do Sindicato Nacional dos Aeronautas estabelece na cláusula n. 56 que o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas será observado para todos os aeronautas. Superando o limite previsto nesta cláusula, a hora excedente será objeto de compensação ou de pagamento⁹⁹.

Acerca do limite da duração do trabalho do aeronauta o artigo 23 dispõe que: A duração do trabalho do aeronauta, computados o tempo de voo, de serviços em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 (um terço) do sobreaviso, assim como o tempo de deslocamento, como tripulante extra, para assumir voo ou exceder a 44 horas semanais e 176 horas mensais. O art. 23 da Lei n. 7.183/84 estabelece como limite semanal 60 horas, o que atualmente não se aplica em virtude da derrogação, por incompatibilidade com o texto constitucional disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e das Normas Coletivas de Trabalho que sucessivamente vem sendo renovadas com limite máximo de 44 horas semanais¹⁰⁰.

É bastante amplo esse conceito, estabelecido no art. 23, incluindo na jornada períodos em que o aeronauta está em trânsito ou encontra-se fora do local de trabalho, usual¹⁰¹. Porém, o tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta, ou fora dela, não será computada como trabalho para fins desta Lei (art. 23, § 2º, da Lei n. 7.183/84).

3.2.3 Sobreaviso e reserva

Sobreaviso é o período de tempo não excedente a 12 (doze) horas, em que o aeronauta permanece em local de sua escolha, à disposição do empregador, devendo apresentar-se no aeroporto ou outro local determinado, até 90 (noventa) minutos após receber comunicação para o início de nova tarefa (art. 25, da Lei n. 7.183/84).

⁹⁶ BARROS. 2010. Ob. cit., p. 62

⁹⁷ CÂNDIA. Ob. cit., p. 37

⁹⁸ ibidem

⁹⁹ Sindicato Nacional dos Aeronautas. Convenção Coletiva da Aviação Regular 2011/2013.

Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/>>. Acesso em 22maide2012

¹⁰⁰ SANTOS; MELLO. Ob. cit., p. 27

¹⁰¹ CÂNDIA. Ob. cit., p. 38

O aeronauta não pode ter mais de dois períodos de sobreaviso na semana nem oito por mês. Este limite não se aplica aos aeronautas de empresas de taxi aéreo nem de serviços especializado¹⁰².

Verifica-se na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 244, § 2º a definição de sobreaviso: “Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”.

Diferentemente do que define a CLT, o aeronauta cumpre suas horas de sobreaviso onde achar conveniente, porém, o empregador deve saber onde ele se encontra no seu período de sobreaviso para o caso de ser acionado¹⁰³. Juliana Cigerza também menciona que se o aeronauta for acionado, deverá estar no aeroporto em 90 minutos, uniformizado e com a mala pronta para dar início a sua viagem, que poderá ter varias jornadas¹⁰⁴. Cabe salientar outra diferença que é o período de tempo compreendido pelo sobreaviso será de 12 (doze) horas e não 24(vinte e quatro) horas conforme a CLT.

A súmula n. 428 do TST, estabelece que o uso do aparelho de intercomunicação, a exemplo do “BIP”, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço¹⁰⁵.

Compreende-se por reserva o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição (art. 26, da Lei n. 7.183/84). O período de reserva para empresas de transportes aéreos regular não excederá de 6 (seis) horas (art. 26, § 1º). Prevista a reserva, por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso (art. 26, § 3º).

A convenção Coletiva de Trabalho na cláusula n. 37¹⁰⁶ estabelece que os aeronautas terão as horas de trabalho na situação de reserva e sobreaviso remuneradas da seguinte forma:

- As horas na situação de reserva serão pagas pelo mesmo valor atribuído à hora de vôo normal e as de sobreaviso serão remuneradas na base de 1/3 (um terço) do valor da hora normal e serão computadas no cálculo da

¹⁰² CIGERZA. Ob. cit., p. 27

¹⁰³ ibidem

¹⁰⁴ ibidem

¹⁰⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>

Acesso em: 21maio2012.

¹⁰⁶ Sindicato Nacional dos Aeronautas. Convenção Coletiva da Aviação Regular 2011/2013.

Disponível em:

<<http://www.aeronautas.org.br/>>. Acesso em 22maiode2012

garantia mínima de 54 (cinquenta e quatro) horas por mês, ressalvadas as condições mais favoráveis.

Dessa forma, entende-se que o pagamento das horas extraordinárias serão pagas nas situações que ultrapassarem o limite de 6 (seis) horas que compreende-se por reserva e de 12 (doze) horas que compreende-se por sobreaviso. As horas de permanência em solo, que incluem hora de apresentação antes do vôo, entre escalas e após o corte dos motores já estão incluídas na jornada de trabalho e por tanto não serão, para efeito de pagamento de horas extras, computadas como sobreaviso e reserva.

3.2.4 Das viagens

Nos termos do artigo 27 da Lei n. 7.183/84 viagem é o trabalho realizado pelo tripulante, contado desde a saída de sua base até o regresso à mesma. Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas (art. 27, § 1º); é facultado ao empregador fazer com que o tripulante cumpra uma combinação de voos, passando por sua base, sem ser dispensado do serviço, desde que obedeça à programação prévia, observadas as limitações estabelecidas nesta Lei (art. 27, § 2º); pode o empregador exigir do tripulante uma complementação de voo para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, sem trazer prejuízo da sua programação subsequente, respeitadas as demais disposições desta Lei (art. 27, § 3º).

3.2.5 Limites de voo e pouso

Denomina-se "hora de voo", ou "tempo de voo" o período compreendido 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, em ambos os casos para fins de decolagem até o momento em que respectivamente, se imobiliza ou se efetua o "corte" dos motores, ao término do voo (calço-a-calço) (art. 28, da Lei n. 7.183/84).

Alice Monteiro de Barros¹⁰⁷ explica na forma do art. 29 da Lei n. 7.183, de 1984, os limites de voo e pouso permitidos para uma jornada que serão os seguintes:

- a) 9 horas e 30 minutos de voo e 5 pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;
- b) 12 horas de voo e 4 pousos, na hipótese de tripulação composta;
- c) 15 horas de voo e 4 pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e

¹⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2010. Ob. cit., p. 63

d) 8 horas sem limites de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

O número de pousos na hipótese da alínea a poderá ser estendido a 6 (seis), a critério do empregador; neste caso o repouso que precede a jornada deve ser aumentado de uma hora (art. 29, § 1).

Em caso de desvio para alternativa é permitido o acréscimo de mais pouso aos limites estabelecidos nas alíneas a, b e c (art. 29, § 2).

As empresas de transporte aéreo regional que operam com aeronave convencionais e turboélice poderão acrescentar mais 4 pousos aos limites estabelecidos neste artigo. (art. 29, § 3º).

Os limites de pousos estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo, não serão aplicados às empresas de táxi-aéreo e de serviços especializados (art. 29, § 4º).

O Ministério da Aeronáutica, tendo em vista as peculiaridades dos diferentes tipos de operação, poderá reduzir os limites estabelecidos na alínea "d" deste artigo (art. 29, § 5º).

De acordo com o artigo 30 da Lei. 7.183/84, os limites de tempo de voo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente:

a) em aviões convencionais: 100 - 270 - 1.000 horas;

b) em aviões turboélices: 100 - 255 - 935 horas;

c) em aviões a jato: 85 - 230 - 850 horas; e

d) em helicópteros: 90 - 260 - 960 horas.

Quando o aeronauta tripular diferentes tipos de aeronave será observado o menor limite (§ 1).

Os limites de tempo de voo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular, em espaço inferior a 30 (trinta) dias serão proporcionais ao limite mensal mais 10 (dez) horas (§2º).

O artigo 31 da Lei n. 7.183/84 dispõe que as horas realizadas como tripulante extra, serão computadas para os limites de jornada semanais e mensais de trabalho, não sendo as mesmas consideradas para os limites de horas de voo previstos no art. 30 desta Lei.

3.2.5 Períodos de repouso

Menciona Ralph Cândia¹⁰⁸ que os períodos de repouso, além da correlação já ressaltada, fora da base domiciliar, se darão em acomodações asseguradas pelo empregador, que deverá também fornecer o transporte ou o ressarcimento correspondente.

Conforme entendimento de Alice Monteiro de Barros¹⁰⁹, primeiramente é necessário esclarecer que “repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço”. É o que enuncia o art. 32 da Lei n. 7.183/84. Esse repouso é determinado em função das horas de trabalho, independentemente do tipo de tripulação utilizada no voo anterior ao descanso¹¹⁰. E o segundo ponto corresponde ao artigo 34, que atribui que o repouso terá a duração diretamente relacionada ao tempo de jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

- a) 12 horas de repouso, após jornada de até 12 horas;
- b) 16 horas de repouso, após jornada de até 15 horas; e
- c) 24 horas de repouso, após jornada de mais de 15 horas.

O art.35 prescreve que, “quando ocorrer o cruzamento de três ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá na sua base domiciliar, o repouso acrescido de 2 horas por fuso cruzado”. Esse é o entendimento de Alice Monteiro de Barros.

Ocorrendo o regresso de viagem em que o aeronauta integrava uma tripulação simples no período entre 23 horas e 6 horas, tendo havido pelo menos 3 horas de jornada, o aeronauta não pode ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente (art. 36, da Lei 7.183/84).

3.2.6 Folgas

Verifica-se no artigo 37 da lei do aeronauta que: folga é o período de tempo não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo de remuneração está desobrigado de qualquer atividade relacionada ao seu trabalho.

A folga periódica será concedida após o 6º período consecutivo de até 24 horas à disposição do empregador, contando a partir da apresentação¹¹¹., observando os limites estabelecidos na duração da jornada de trabalho do aeronauta (art. 21), bem como as horas de repouso (art. 34)¹¹². Verifica-se, portanto, que o descanso se dará dentro do período que poderá ou não coincidir com a

¹⁰⁸ CÂNDIA. ob. cit., p. 38.

¹⁰⁹ BARROS. Ob. cit., p.64

¹¹⁰ SANTOS; MELLO. ob. cit., p. 29

¹¹¹ CÂNDIA. p. 38.

¹¹² BARROS. p. 64

semana tradicional, principalmente, sendo considerados os limites dos art. 21 e 34 da lei específica¹¹³.

O número de folgas não pode ser inferior a 8 (oito) por mês e essa folga deve ocorrer, no máximo, após o 6º período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador, contados a partir da sua apresentação, incluindo-se neste 6º período a jornada de efetivo trabalho e o consequente repouso¹¹⁴. Portanto, segundo Cândia¹¹⁵, a folga somente terá início após a conclusão do repouso da jornada, assegurando-se 8 (oito) períodos de 24 horas, num mês e pelo menos 2 (dois) deles, consecutivos, recaindo, pelo menos um, em sábado ou domingo.

Quando o tripulante for designado para curso de base, sua folga pode ser gozada nesse local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 1 (um) dia para cada 15 dias fora da base (art. 39, da lei 7.183/84). Nesse mesmo artigo, no parágrafo único estipula que a licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado, se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias (art. 39, parágrafo único).

Acerca das folgas a Convenção Coletiva da Aviação Regular na cláusula 31¹¹⁶ menciona a folga agrupada da seguinte forma:

As escalas serão organizadas de forma a que aos aeronautas que não se manifestarem em contrário sejam assegurados, uma vez por mês, um sábado e um domingo consecutivos de folga, ou inatividade, salvo motivo de força maior ou se não for possível fazê-lo sem aumento do quadro de aeronautas da empresa, caso em que será adotado o sistema de rodízio, concedendo-se o benefício mês a mês aos aeronautas que for possível atender. As empresas prestarão ao Sindicato Nacional dos Aeronautas, se e quando solicitadas, informações a respeito do sistema de rodízio que adotarem.

Portanto, deve-se ser assegurado ao aeronauta folga, de pelo menos uma vez ao mês, desfrutada nos sábados ou domingos, conforme Convenção Coletiva trazida como fundamento, e a empresa deverá adotar sistema de rodízio a fim de viabilizar a concessão das folgas a todos que compõem a tripulação.

A folga não pode ser confundida com repouso, pois o repouso é o período de descanso entre duas jornadas e a folga terá a duração de 24 (vinte e quatro) horas e, sempre que possível, deverá ocorrer na base do aeronauta. A folga periódica será sempre remunerada e terá início após o término do repouso referente a jornada de trabalho.

¹¹³ CÂNDIA. p. 38

¹¹⁴ SANTOS; MELLO. p. 30

¹¹⁵ CÂNDIA. p. 38

¹¹⁶ Sindicato Nacional dos Aeronautas. Convenção Coletiva da Aviação Regular 2011/2013.

Disponível em:

<<http://www.aeronautas.org.br/>>. Acesso em 22 maiode 2012

3.3 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM DECORRÊNCIA DO ABASTECIMENTO

Nos termos do artigo 193 da CLT, “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”. No seu parágrafo 1º “o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa”.

Nesse entendimento apresenta-se a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região¹¹⁷:

EMENTA: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Para efeito de caracterização de periculosidade, não se exige que o empregado se encontre na área de risco em toda a jornada de trabalho. A noção de contato permanente está ligada à necessidade habitual ou periódica de ingresso na área perigosa, em decorrência das atividades realizadas durante um contrato de trabalho, e não com a idéia de tempo de exposição ao perigo. Recurso do reclamante a que se dá provimento quanto ao tópico.

Considerando que o presente trabalho trata especificamente do aeronauta, passa-se a análise da periculosidade em decorrência do abastecimento.

O conceito de área operacional de risco para abastecimento de aeronaves é dado pela portaria 3.214/78 da NR 16 - Anexo 2, que trata das atividades e operações perigosas com inflamáveis, distingue em seu item 1, abastecimento de inflamáveis líquido em geral (letra “m”) de reabastecimento de aeronaves (letra “c”) caracterizando como área de risco para inflamáveis em geral.

Em recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹¹⁸ em que pese o abastecimento da aeronave, considera que o reclamante exercia atividade em área de risco:

O reclamante exercia as funções de comandante, adentrando no pátio de manobras ao vistoriar a parte externa/interna da aeronave durante o procedimento de abastecimento, o que importa em labor em área de risco, a qual compreende toda a área de operação, nos termos do Anexo 2, item 1, letra “c”, e item 3, alíneas “g” e “q”, da NR-16, Portaria 3.214/78. De efeito, atestou o Sr. Perito, mercê do laudo de fl.173/195, que o autor permanecia,

¹¹⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo n. 0090100-76.2009.5.04.0251. Relator José Felipe Ledur. Disponível em:

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0090100-76.2009.5.04.0251&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 28maio2012

¹¹⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 0178500-68.2009.5.02.0042. Recurso Ordinário. Relatora Ivete Bernardes Vieira de Souza. Disponível em <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em 25maio2012.

ao realizar inspeção externa, a menos de 3 metros do local de abastecimento. Além disso, quando permanecia na cabine, ficava envolto pelos tanques de combustível da aeronave, que se encontram distribuídos nas asas, com capacidade média de 2550 litros.

Assim, em que pese o demandante não participar diretamente da operação de abastecimento das aeronaves, restou evidenciado que se ativava em área de risco, na forma do artigo 193 da CLT, o que é suficiente para a caracterização da periculosidade, inclusive porque o círculo de segurança orientativo com raio de 7,5 metros a que alude a Norma Regulamentadora atinge o corpo principal da aeronave, em cujo interior se ativava o Recorrido.

Assim o entendimento é pelo pagamento do adicional de periculosidade nos termos da norma NR 16, posto que o reclamante, comandante da aeronave exercia suas atividades na área de risco.

Como se pode observar nesse caso, o simples fato de permanecer no interior da aeronave no momento do abastecimento gera direito ao recebimento do adicional de periculosidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região¹¹⁹ diverge acerca do que diz respeito ao pagamento de adicional de periculosidade, como visto na jurisprudência anterior é devido o pagamento do adicional pelo simples fato de estar no interior da aeronave e como pode ser observado na ementa abaixo transcrita, o adicional não será devido por não está caracterizado aera de risco:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA - S.A. VIAÇÃO AÉREA RIOGRANDENSE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ABASTECIMENTO. COMISSÁRIA DE BORDO. PERMANÊNCIA TRABALHO NO INTERIOR DA AERONAVE. O interior da aeronave não está equiparado à área de risco para fins de recebimento do adicional periculosidade, razão pela qual o fato de a demandante permanecer a bordo não enseja, por si só, a percepção do adicional de periculosidade postulado. Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Apelo provido para absolver a recorrente da condenação ao pagamento de adicional de periculosidade e reflexos.(...) O simples fato de o manual do comissário prever procedimentos a serem adotados durante o reabastecimento não é suficiente para caracterizar o interior da aeronave como área de risco, para fins de recebimento do adicional de periculosidade. Tratam-se de meras orientações aos comissários que, a toda evidência, devem estar preparados para eventuais situações de emergência.

Desta forma, no entendimento majoritário, mesmo que o empregado permanecesse no interior da aeronave durante o reabastecimento não estaria exposto à condições de risco acentuado, razão pela qual a atividade não enseja o pagamento do adicional de periculosidade.

¹¹⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo 0095100-18.2007.5.04.0028 (RO) Relatora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Julgado em 02jun2011 – Disponível em:

<http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:J7YH-P1s7ZoJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurisnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D38476558+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2011-05-21..2012-05-21+aeronauta++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 12maio2012.

A respeito do pagamento do adicional de periculosidade especificamente no que tange aos pilotos, co-pilotos, comissários de voo, etc., a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho vem considerando indevido a tripulação que supervisionam o abastecimento de aeronave, entendendo inaplicável a estes a Súmula n. 364, inciso I, do TST. Nesse sentido, a jurisprudência do TST¹²⁰ abaixo colacionada:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. COPILOTO. ABASTECIMENTO DE AERONAVE. PERMANÊNCIA A BORDO. RISCO ACENTUADO. INEXISTÊNCIA. Relativamente ao manuseio de inflamáveis para abastecimentos de aeronaves, esta colenda Corte Superior firmou o entendimento de que a área de risco a que se reporta a NR nº 16, anexo 2, diz respeito apenas à área de operação, tendo, assim, direito ao adicional de periculosidade apenas os empregados que efetuam diretamente o abastecimento da aeronave e aqueles que, no exercício de suas atribuições, transitam nessa área externa em situação de risco acentuado. Nas hipóteses referidas, não se incluem aqueles que trabalham no interior da aeronave, como no caso do co-piloto, que se encontra na mesma situação de risco comum suportado pelos demais tripulantes e passageiros do avião.

Diante do exposto, fica cristalino que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é pelo não pagamento do adicional de periculosidade aos tripulantes que permanecem no interior da aeronave.

A simples permanência de copiloto no interior da cabine durante o abastecimento da aeronave não representa situação de risco suficiente para que lhe seja deferido o adicional de periculosidade. Com esse entendimento, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de embargos de um co-piloto que trabalhou para a Viação Aérea São Paulo S.A – VASP.

Ante exposto, transcreve-se a decisão emanada pelos Ministros da subseção I Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho¹²¹, que ora se colaciona:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. COPILOTO. Considerando que o reclamante, copiloto, não desembarcava na área designada para o

¹²⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 118600-05.2002.5.02.0074 Data de Julgamento: 03/10/2011, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp#topoPage>> acesso em 21maio 2012

¹²¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: E-ED-RR - 785308-47.2001.5.02.0050 Data de Julgamento: 15dez2011, Relator Juiz Convocado: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/02/2012. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp#topoPage>> Acesso em 21 maio 2012.

reabastecimento da aeronave, permanecendo a bordo durante todo o procedimento, conclui-se que o obreiro não se encontrava em contato permanente com o material combustível e nem estava sujeito a condição de risco acentuado, o que inviabiliza o pagamento do adicional de periculosidade. Recurso de embargos conhecido e não provido.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), a função do copiloto dentro da cabine era verificar os níveis de combustíveis nos tanques, indicados nos marcadores do painel de controle da aeronave. Verifica-se a fundamentação do TRT2 (SP) que ressaltou impropriedade do laudo pericial em que se baseava o juízo de origem para deferir o benefício, inclusive a afirmação do perito de que a atividade do copiloto circunscrevia à área considerada de risco.

Na decisão ora mencionada, o empregado interpôs recurso de revista ao TST, que não foi conhecido pela Oitava Turma. Por meio de embargos, o copiloto recorreu novamente, sustentando ter direito ao adicional com base no laudo pericial, porque se encontrava na área de risco. O Relator dos embargos, Juiz convocado Hugo Carlos Scheuermann, ressaltou, baseando-se no acórdão regional, que o trabalhador não se encontrava em contato permanente com o material combustível e nem estava sujeito a condição de risco acentuado. Condições essas, prevista no artigo 193 da CLT para a concessão do adicional.

Seguindo o entendimento do TST o TRT da 4ª Região tem se manifestado pelo não pagamento do adicional de periculosidade por considerar que o interior das aeronaves não são consideradas áreas de risco, conforme acórdão a seguir citado¹²²:

EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA NO INTERIOR DA AERONAVE. ABASTECIMENTO. Em que pese as considerações do laudo técnico, entende-se que o interior da aeronave não está equiparado a área de risco. Assim, a permanência de trabalhador a bordo durante os abastecimentos não enseja, por si só, a percepção do adicional de periculosidade postulado, mormente quando a prova dos autos aponta para a absoluta eventualidade do ingresso. Inteligência do item I da Súmula n. 364 do TST. Recurso da reclamada a que se dá provimento.

Como se pode observar inúmeras decisões acerca do tema já foram proferidas, destacando que mesmo havendo trabalho no interior da aeronave no momento do abastecimento é indevido o adicional de periculosidade.

A permanência do aeronauta dentro da aeronave durante o abastecimento não é atividade diretamente ligada às operações de abastecimento previstas na legislação, ou seja, o interior da aeronave ao está equiparado à área de risco, pelo fato de o empregado permanecer a bordo não enseja a percepção do adicional de periculosidade.

¹²² Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo 0105100-76.2008.5.04.0017 (RO) Relatora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Julgado em 26maio2011 – Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>> acesso em:21maio2012.

4 CONCLUSÃO

Atualmente existem vários segmentos profissionais, contemplados com uma legislação específica, regulamentadora da categoria profissional, em virtude do trabalho diferenciado desenvolvidos por determinados grupos de trabalhadores. Entre eles estão incluídos os aeronautas, considerados como os profissionais do ar, cuja regulamentação foi o principal objeto de pesquisa do trabalho realizado.

Analisando a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 3º, pode-se verificar a definição de empregado como sendo: toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O texto legal aponta os requisitos para se caracterizar a relação de emprego. E para haver a relação de emprego é necessário a existência de duas figuras que conduzirão a relação, sendo elas: o empregado e o empregador.

Do mesmo modo que a Consolidação das Leis Trabalhista definiu a figura de empregado, também conceitua o empregador sendo considerado “empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Orlando Gomes¹²³ afirma que a empresa pode ser a propriedade individual ou pode ser a propriedade de uma sociedade.

Diante da figura do empregado e empregador encontram-se os elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e oneroso. Faltando um desses requisitos não será considerada relação empregatícia, ou seja, vínculo de emprego inexistente.

Com isso, é formado o contrato de trabalho que cria vínculo entre o empregado e o empregador. Esse contrato é firmado pelo acordo de vontade entre as partes.

Conclui-se no primeiro capítulo, que as figuras do empregado e do empregador possuem extrema importância para a caracterização da relação de emprego e a celebração do contrato de trabalho.

Diante do entendimento da relação de emprego e do contrato de trabalho, buscou-se o conceito do contrato de trabalho do aeronauta e sua formação.

A própria lei do aeronauta definiu este profissional como sendo aquele devidamente habilitado pelo Ministério da Aeronáutica para prestar serviços em aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho. E como a profissão de aeronauta é privativa de brasileiro, o contrato será regido pelas leis brasileiras.

Portanto, não restam dúvidas, conforme se nota no texto legal, que o aeronauta ou tripulante como está definido no artigo 4ª da Lei n. 7.183/84, só poderá exercer a atividade a bordo de aeronave mediante contrato de trabalho.

É possível, assim, concluir que não há possibilidade do aeronauta ser contratado para serviços eventuais ou autônomos. Isso porque o aeronauta é condicionado o horário de trabalho, à disciplina de voo, a uma escala de serviços,

¹²³ GOMES, Orlando;GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. Ob. cit., p. 91.

não tendo independência e autonomia quanto à conveniência de executar a sua tarefa nessa ou naquela forma¹²⁴.

Por fim, conclui-se no segundo capítulo que para a formação do contrato de trabalho do aeronauta deve-se observar os critérios estabelecido na Lei 7.184/84 combinado com a Convenção Coletiva de Trabalho da Aviação Regular e utilizar as normas mais benéficas para o empregado. E no que diz respeito ao adicional de periculosidade não será considerado aérea de risco o interior da aeronave, dessa forma o aeronauta não fará jus a tal adicional, conforme entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1986

ANDRADE, Maria Lúcia Di Lorio. Araújo, Mary Lane. **O Trabalho do Aeronauta**. São Paulo: LTr, 1986.

ARGENTINA. Lei nº 20.744, de 20 de setembro de 1974, ordenada pelo Decreto nº 390, de 13 de maio e 1976. Contrato de Trabajo, Lerner, 1974.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: Peculiaridade, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição Federal(1988). Art. 7º, IV, de 05 de outubro de 1988. Dos Direitos Sociais. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 03 maio 2012.

BRASIL, Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 03 maio 2012.

BRASIL, Lei n. 5.452 de 01º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

Acesso em 03maio2012

BRASIL, Lei n. 8542 de 23 de dezembro de 1992. Política Nacional de Salário. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8542.htm>. Acesso em 03maio2012.

BRASIL, Lei n. 7.183 de 5 de abril de 1984. Regula o exercício da profissão de Aeronauta. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7183.htm> Acesso em: 11maio2012.

¹²⁴ANDRADE, Maria Lúcia Di Lorio; ARAUJO, Mary Lane. **O Trabalho do Aeronauta**. São Paulo: LTr, 1986. Ob. cit., p. 25

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4º Região). Recurso Ordinário. Processo n. 0060800-54.2009.5.04.0741(RO). Relatora Maria Madalena Telesca. Porto Alegre, 16 de junho de 2012. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos> >

Acesso em: 12 abr 2012

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. Processo n. 0078300-41.2008.5.04.0007 (RO). Relatora Maria da Graça Ribeiro Centeno. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>> Acesso em 08jun2012

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3º região). Recurso ordinário. Processo n. 0000504-89.2011.03.0073 RO. Relator Jorge Berg de Mendonça. Porto Alegre, 14 de novembro de 2012. Disponível em:

<http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=413044#>.

Acesso em: 03 maio 2012

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4º Região) Recurso Ordinário. Processo n. 0000141-36.2011.5.04.0571 RO. Relator Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Porto Alegre, 26 de abril de 2012. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 12 abr 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3º região) Recurso ordinário. Processo n. 0000429- 78.2010. 5.03.0075 RO. Relator Convocado Mauro Cesar Silva. Porto Alegre, 20 de março de 2012. Disponível em:

<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>.

Acesso em: 11maio2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: E-ED-RR - 785308-47.2001.5.02.0050 Data de Julgamento: 15/12/2011, Relator Juiz Convocado: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/02/2012. Disponível em

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp#topoPage>> Acesso em: 21 maio2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR-16. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20(atualizada%202012).pdf)>. Acesso em: 21 maio 2012.

CAÍRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2010.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CÂNDIA, Ralph. **Comentário aos contratos trabalhistas especiais**. São Paulo: LTr, 1995.

CIGERZA, Juliana. **Aeronautas**: Aspectos Jurídico trabalhista da profissão e consequência na saúde. São Paulo: LTr, 2008.

CURIA, Luiz Roberto (col.); CÉSPEDES, Livia (col.); NICOLETTI, Juliana (col.). **Vade Mecum**: 13. Ed. Atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003

- MAGANO, Octavio Bueno. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1985.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Sumulas do TST**. São Paulo: Atlas, 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Profissões regulamentadas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- Ministério da Aeronáutica. Departamento de Aviação Civil. Subdepartamento técnico. IAC 320.-0387. Disponível em:
<<http://www2.anac.gov.br/biblioteca/iac/IAC3206.pdf>>. Acesso em 21maio 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011
- NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.
- SANTOS, Jackson Passos, MELLO, Simone Barbosa de Martins, organizadores. **Contratos especiais de trabalho**. Homenagem ao Professor Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2010.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e suposto**. São Paulo: LTr, 1999.
- Sindicato Nacional dos Aeronautas. Convenção Coletiva da Aviação Regular 2011/2013. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/>>. Acesso em 22maiode2012.