

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA**

**SINDICALISMO, ASSOCIATIVISMO E LEGISLAÇÃO:  
OS AERONAUTAS BRASILEIROS NOS ANOS NOVENTA  
(1988 a 2000)**

**Dissertação de Mestrado**

**Paulo Villas-Bôas**

Porto Alegre, 2003.

## **AGRADECIMENTOS**

Na oportunidade da conclusão deste trabalho, venho expressar minha gratidão:

Ao meu orientador, Prof. Dr. Carlos Schimidt Arturi, pela consideração sempre expressada, pelo estímulo e incentivo nesta pesquisa. E também por ter acreditado em minha temática.

À minha família, pela paciência e pelo apoio dispensados durante a execução deste trabalho, que foi desenvolvido durante os dias de folga entre as programações de vôo.

Aos pilotos da VARIG e aeronautas, com quem dialoguei, entrevistei, troquei idéias e participei dos eventos nos últimos 18 anos, fornecendo-me a experiência e o embasamento indispensável no entendimento da temática proposta.

Por fim, a todos os professores do Programa de Pós-Graduação pelo fundamental papel que exerceram no meu crescimento profissional, e em especial à Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Jussara Reis Prá, cuja dedicação e incentivo, desde minha graduação, foram decisivos em minha trajetória.

## SUMÁRIO

Introdução.....	07
1. Legislação Sindical.....	18
1.1 Sindicatos.....	18
1.2 O conjunto de leis no período anterior à CLT .....	22
1.3 OIT, Constituição Federal e CLT.....	24
2. Contextualização Histórica do SNA.....	36
2.1 Da sua fundação aos anos oitenta.....	36
2.2 A perda da exclusividade de representação do SNA .....	50
3. Contextualização Histórica da APVAR.....	58
3.1 Da sua fundação aos anos oitenta .....	58
3.2 APVAR Sindicato: Consolidação da fragmentação reivindicativa .....	68
4. As escolhas do SNA, da APVAR e dos aeronautas no contexto legal.....	84
4.1 Percepções do sindicalismo brasileiro e a politização no trabalho.....	84
4.2 As opções dos agentes: os dilemas das ações coletivas no contexto da lei...95	
5. Conclusões.....	118
Entrevistas e fontes documentais.....	123
Bibliografia.....	125
Anexo – Questionário.....	128

## Resumo

Esta Dissertação de Mestrado trata dos processos de negociação sindical da categoria dos aeronautas no âmbito da Ciência Política. Analisa a legislação pertinente e infere sobre as conseqüências desta nas condições de trabalho da categoria. Contrapõe o sindicalismo com o associativismo, na especificidade do grupo de profissões que compõem os aeronautas. Procura constatar as peculiaridades de cada entidade e o grau de engajamento coletivo nas ações reivindicativas dentro dos propósitos propositivos de negociação.

A dimensão empírica desta Dissertação foi obtida com a história do Sindicato Nacional dos Aeronautas e da Associação de Pilotos da VARIG, bem como, os depoimentos das lideranças sindicais e associativas e de pilotos da VARIG.

As análises teóricas foram obtidas a partir dos princípios da escolha racional, dos posicionamentos sobre o sindicalismo, dos estudos sobre a politização no trabalho, do conceito de legitimidade em Weber e do Capital Social em Putnam. Adicionalmente, debatemos a legislação sindical apontando os elementos considerados prejudiciais à reivindicação trabalhista dos aeronautas.

As conclusões obtidas foram as de que a legislação sindical contribui negativamente nos processos de filiação dos aeronautas junto ao Sindicato, diluindo as possibilidades das ações reivindicativas destes profissionais durante as convenções e acordos coletivos de trabalho. As direções sindicais involuntariamente se distanciam dos profissionais que representam em virtude da amplitude da categoria, dificultando a implementação das estratégias reivindicativas estruturadas pelas lideranças. A Associação, desvinculada das amarras legais trabalhistas, atuando na especificidade do plano da empresa,

representando um grupo específico, apresenta melhores condições de atuação na linha do sindicalismo propositivo que um sindicato único de abrangência nacional.

## **Abstract**

This Master Dissertation treats about syndicate negotiation processes of the crew of civil aviation in the scope of the Political Science. It analyzes the legislation and infer about the consequences of the law in the conditions of labor. Oppose syndicate and employee association in the civil aviation field. Study the particularities of each entity and the decree of the collective actions performed by each group, to achieve better labor conditions.

The empirical dimension of this dissertation was obtained in the history of the syndicate and the association, with the leader's speeches and the VARIG's pilots.

The theory elements were obtained from rational choice, studies about syndicates, the politicize act in the workplace, the legitimate concept in Weber and the social capital in Putnam. The syndicate law was also showed in order to verify points that can become more difficult the strategies of claim of the crew.

The obtained conclusions indicate that the law interferes in the negotiation syndicate capacity, helping to maintain the crew in a outsider condition. The association, without law interferences, can better represent its members instead a syndicate that has to represent all group of crew.

## Introdução

A Aviação civil brasileira tem sido intensamente noticiada nos últimos anos, em especial, após 11 de setembro de 2001. No entanto, vários aspectos deste ramo de atividade continuam pouco conhecidos pelo conjunto da sociedade que utiliza os seus serviços, como, por exemplo, suas formas organizativas, reivindicativas e as condições de trabalho da categoria profissional dos tripulantes.

No escopo da representação sindical, o Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA) é a entidade legalmente constituída responsável pelo atendimento das demandas da categoria<sup>1</sup> dos aeronautas<sup>2</sup> na relação capital-trabalho. Ao SNA cabe representar este conjunto profissional em todo o país. Sua constituição singular é fruto da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que entre outros aspectos, impõem o princípio da unicidade sindical<sup>3</sup> por base territorial, a representação compulsória de sindicatos em acordos e convenções coletivas<sup>4</sup>, a liberdade de filiação sindical, e a forma de custeio dos sindicatos. As diretrizes relativas à constituição dos sindicatos, federações e confederações, o potencial de atuação destas entidades, e a intermediação do Estado nos processos de negociação trabalhista, estão previstos e regulamentados. Atividades profissionais consideradas similares pela legislação, necessariamente têm de ser representadas por um único representante sindical. Os sindicatos representam profissionais inseridos em diferentes contextos

---

<sup>1</sup> Categoria é a denominação dada ao conjunto de profissionais que desenvolvem atividades de trabalho em um setor produtivo específico.

<sup>2</sup> Aeronautas são tripulantes de aeronaves de transporte de passageiros e cargas, subdivididos em comandantes, co-pilotos, mecânicos de voo e comissários de bordo. Genericamente comandantes e co-pilotos são denominados pilotos.

<sup>3</sup> Unicidade sindical, de acordo com a legislação, significa que a partir de uma base territorial definida, não inferior a um município, só pode existir um único sindicato por categoria profissional.

<sup>4</sup> Convenções coletivas são acordos trabalhistas entre o sindicato de empregados e de patrões. Acordos coletivos são aqueles realizados entre o sindicato de empregados e uma empresa específica. Estes conceitos serão mais bem explicitados nas páginas 27 e 28 deste trabalho.

empregatícios, embora exercendo atividades consideradas semelhantes. O processo de negociação que irá determinar as condições de trabalho de uma categoria profissional é efetivado por meio de um representante único, não necessariamente legítimo ou mesmo conhecido pela totalidade dos seus representados. Se por um lado fica assegurada a liberdade de filiação sindical, por outro, é obrigatória a atuação dos sindicatos nas negociações trabalhistas de uma categoria profissional, bem como, está garantida em lei a origem dos recursos financeiros destinados a manter esta estrutura em funcionamento.

Com exceção ao princípio da liberdade associativa, contido na Constituição Federal e Código Civil, não existe legislação delimitando a criação e funcionamento de associações profissionais, a exemplo das leis que orientam a matéria em relação aos sindicatos. Estas são estabelecidas de forma mais fragmentada, muitas vezes, no plano das empresas, e focadas na especificidade laboral. A Associação de Pilotos da VARIG (APVAR) é uma entidade associativa, correspondendo a uma profissão específica, cuja função estatutária principal é representar os interesses de seus associados junto a Viação Aérea Riograndense S.A.. A APVAR atua como uma entidade engajada num contexto de representatividade distinta, no caso, as demandas sociais e econômicas de pilotos do quadro funcional da VARIG; possui comissão de representação junto ao Congresso Nacional e lideranças políticas e governamentais; atua junto aos meios de comunicação na divulgação eventual de conteúdo informativo relevante à categoria dos aeronautas e, até mesmo, junto a população em geral, em assuntos restritos a aviação civil. Esta Associação, sem personalidade jurídica para tal, historicamente interferiu nos processos de negociação trabalhista encaminhados pelo SNA.

Tendo em vista essa realidade, o presente trabalho pretende focar a legitimidade<sup>5</sup> de representação e as ações políticas do SNA<sup>6</sup>, na qualidade de

---

<sup>5</sup> A conceituação do termo legitimidade, neste trabalho, é consoante com a definição Weberiana relativa a existência de consenso e reconhecimento por parte de um grupo social para com a



representante da categoria profissional dos aeronautas, assim como, as conseqüências destas ações sobre os profissionais que representa. Analisa as ações coletivas dos aeronautas e a capacidade de mobilização desta categoria profissional frente às estratégias de ação deliberadas pelas assembléias do SNA. Aborda o papel político da APVAR nos processos de negociação de convenções e acordos coletivos de trabalho, e a capacidade de mobilização da Associação sob o segmento específico que representa. Verifica o grau de influência da APVAR nas condições de trabalho dos aeronautas. Discute também a questão da legislação sindical, questionando a legitimidade do SNA como único representante de uma categoria profissional, e a sua eficiência na consecução dos objetivos econômicos e sociais elencados pela coletividade a ele submetido.

No campo acadêmico são escassas as produções cujo objeto esteja relacionado com as ações políticas dos agentes inseridos no setor do transporte aéreo. Os estudos não contemplam as estratégias reivindicativas e as políticas de negociação de um sindicato de categoria e de uma associação profissional nos processos de dissídio de uma mesma categoria profissional, atuando concomitantemente, e até mesmo, de forma concorrente. Também não verificam a influência da legislação trabalhista na ação reivindicativa dos agentes assalariados, reservando as análises preponderantemente para as direções sindicais (Boito, 1991). No campo associativo as pesquisas estão centradas no estudo das associações de empresários (Diniz, 1978) ou dos funcionários públicos (Boito, 1991, p. 97-98), ficando difícil destacar uma entidade não patronal oriunda da iniciativa privada que esteja engajada nas relações capital-trabalho, e que possua visibilidade no Poder Executivo, Legislativo e na mídia em geral. A questão da legitimidade dos sindicatos frente a sua categoria profissional, as estratégias

---

instituição de uma ordem. Desta forma, legitimidade de representação se refere ao reconhecimento coletivo dispensado por uma categoria profissional junto ao sindicato legalmente constituído para representá-la em convenções e acordos coletivos de trabalho.

<sup>6</sup> As siglas SNA e APVAR, neste trabalho, quando referenciadas a processos de negociação e estratégias reivindicativas se referem as direções do Sindicato e da Associação respectivamente, e não ao conjunto dos aeronautas.

reivindicativas que as direções mantêm nos processos de convenções e dissídios coletivos, e as conseqüências destas nas ações reivindicativas e nas condições de trabalho dos profissionais assalariados, na especificidade de uma categoria como a dos aeronautas, não se encontram satisfatoriamente atendidas no Brasil. Também, pouco se aborda a questão das relações políticas das associações profissionais de empregados com os sindicatos da categoria, e a influência desta, nos processos de negociação. Os estudos existentes, em sua maioria, estão centrados na historicidade do movimento sindical brasileiro (Vianna, 1999), e na perspectiva de utilização dos sindicatos como instrumento interferente na lógica do capitalismo de mercado (Boito, 1991, Alves, 2000).

Em razão disso, avaliar em profundidade a legitimidade de representação do SNA perante os aeronautas; as formas e estratégias de ação política reivindicativa do SNA e APVAR; as relações políticas entre o Sindicato e a Associação e a influência destas nas condições de trabalho dos aeronautas; as conseqüências da legislação sindical sob as ações coletivas reivindicativas dos assalariados; constitui-se em importante instrumento para melhor compreender a estrutura sindical brasileira no âmbito das relações políticas. A abordagem do modo de atuação de uma determinada entidade sindical, e da categoria que representa, frente a mecanismos legais que lhe são impostos, é relevante no tratamento geral da questão da assimetria nas relações capital-trabalho neste país.

Resulta daí o interesse em avaliar as estratégias políticas reivindicativas e de negociação do SNA e da APVAR durante os acordos e convenções coletivas (1988 a 2000), e qual a sua influência na consecução dos objetivos econômicos e sociais elencados pelo conjunto dos aeronautas. Nesta direção cabe indagar: Como agiram os aeronautas, e, especificamente os associados da APVAR, nos processos de dissídios e convenções coletivas de trabalho sob a estrutura

normativa sindical? As ações reivindicativas dos aeronautas sob a representação do SNA resultaram na manutenção e aquisição de benefícios econômicos e sociais para a categoria? E no caso dos pilotos da VARIG representados pela APVAR? As estratégias reivindicativas propostas pelo SNA, aprovadas nas assembleias, resultaram em ações reivindicativas correspondentes pelo conjunto de aeronautas? E no caso da APVAR, suas estratégias reivindicativas se transformaram em ação reivindicativa correspondente por parte dos pilotos da VARIG? Qual foi o grau de legitimidade de representação do SNA, como sindicato compulsório, utilizando-se como indicativo a frequência de comparecimento dos aeronautas em assembleias da Entidade? E a da APVAR, com o mesmo indicativo, frente à liberdade associativa? Qual foi a influência da APVAR, sem representatividade jurídica no campo sindical, agindo especificamente em nome dos pilotos da VARIG, nas negociações trabalhistas dos aeronautas, coordenadas pelo SNA? Como se processaram as relações políticas entre o SNA e a APVAR no escopo das negociações trabalhistas da categoria dos aeronautas? As estratégias reivindicativas da APVAR e as ações reivindicativas dos seus associados resultaram em benefícios econômicos e sociais para os pilotos da VARIG e para o conjunto dos aeronautas?

Estas são algumas das questões que compõem a problemática deste trabalho, as quais necessitam de um aprofundamento que busque explicar a atuação do SNA e da APVAR, as ações coletivas dos aeronautas em geral e a dos associados da APVAR, bem como, a legitimidade de representação das duas Entidades frente aos seus filiados e associados.

Dado que o processo de organização sindical no Brasil é condicionado a um conjunto de leis bastante específico; que a legislação sindical permanece praticamente inalterada desde a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943; que a Constituição Federal de 1988 reafirma seus princípios; e que este

cenário afeta grupos sociais específicos como os aeronautas; é objetivo desta dissertação avaliar, verificar e analisar as estratégias reivindicativas do SNA e da APVAR, as ações reivindicativas dos aeronautas e pilotos da VARIG e a sua influência nas condições de trabalho destes profissionais no contexto da lei sindical. Pretende-se, também, analisar as relações políticas entre as Entidades, bem como, verificar se as ações reivindicativas dos filiados ao SNA e a dos associados da APVAR podem constituir modelo de referência para a atuação de outras categorias.

Especificamente, busca-se: 1) Efetuar o levantamento histórico do SNA e da APVAR, desde a fundação das duas entidades até dezembro de 2000, enfatizando-se os fatos atinentes aos processos de dissídios e convenções coletivas de trabalho no período de 1988 até 2000<sup>7</sup>, com o propósito de identificar as estratégias reivindicativas do Sindicato e da Associação, e as ações reivindicativas dos aeronautas, e especificamente, a dos pilotos da VARIG, que definam alterações ou mudanças importantes para o conjunto da categoria; 2) Efetuar levantamento do contexto histórico em que estas ações foram delineadas, no campo político do processo de negociação trabalhista, com o propósito de verificar se estes momentos apontam para a mobilização efetiva da categoria dos

---

<sup>7</sup> O período de análise proposto inicia intencionalmente em data próxima à promulgação da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, que reafirmou e explicitou a legislação sindical contida na CLT, não acrescentando matéria legal inovadora. Como única exceção, o texto constitucional agrega a proibição de intervenção e interferência na organização sindical por parte do Estado. Esta alteração na legislação, na verdade, pelo menos em relação aos aeronautas, já vinha sendo praticada informalmente pelo Governo Federal, que não interviu no SNA mesmo após a paralisação de aproximadamente 75% de todos os vôos das companhias aéreas comerciais brasileiras durante 03 dias em fevereiro, no carnaval de 1988. A finalização do período histórico proposto tenciona evitar os eventos e desdobramentos sobre a aviação civil existentes a partir de 11 de setembro de 2001, após a utilização de quatro jatos comerciais em atentados terroristas nos Estados Unidos da América do Norte. Após 11 de setembro de 2001 houve expressiva retração na utilização do transporte aéreo no plano mundial. A Sabena, empresa de bandeira belga, encerrou as suas atividades. A Swiss Air faliu, foi criada a Swiss em seu lugar, empresa esta, que recebeu aporte de capital expressivo de um consórcio de bancos suíços. A American Airlines e a United Airlines receberam U\$\$ 15,5 bilhões de ajuda governamental. Milhares de postos de trabalho foram perdidos na América do Norte e Europa com reduções salariais de mais de 30%. No Brasil, VARIG, RIO SUL e Nordeste se fusionaram em 2002, e em 2003 o governo trabalha com a fusão da VARIG e TAM, na qual, segundo a consultoria do Banco Fator, resultaria em pelo menos 7000 demissões.

aeronautas sob a representação do SNA ou para uma lacuna operacional da Entidade; 3) Identificar os objetivos e as ações da APVAR, que interferem nas questões sindicais sob responsabilidade do SNA; 4) Avaliar, comparativamente, o grau de mobilização dos aeronautas sob a representação do SNA e a dos pilotos da VARIG sob representação da APVAR, durante os processos de negociação trabalhista; 5) Analisar as conseqüências da legislação trabalhista nas ações reivindicativas da categoria dos aeronautas.

Diante dos objetivos visados por esta investigação, utilizamos como suporte teórico as idéias apresentadas pelos autores defensores dos princípios das escolhas racionais, como Downs e Olson, bem como, as análises promovidas pelos estudiosos do sindicalismo brasileiro, a partir da sua origem até o período atual, enfatizando-se Boito e Rodrigues. A questão relativa à politização no ambiente de trabalho, de acordo com Pateman, o conceito de capital social, em Putnam, e o de legitimidade, em Weber, também são utilizados.

Com base na perspectiva dos autores mencionados, partimos de algumas hipóteses em relação ao objeto de estudo deste trabalho, quais sejam:

1. O princípio da unicidade sindical e o conceito de categoria profissional aglutinaram compulsoriamente diferentes grupos profissionais sob a representação do SNA, promovendo o nivelamento e a equalização das demandas econômicas e sociais reivindicadas pelo SNA, independente das condições ou disposições diferenciadas das empresas de aviação civil no Brasil no período de 1988 a 2000.

2. A filiação opcional ao SNA, a obrigatoriedade de representação dos aeronautas por parte desta Entidade, bem como, a garantia legal de ganhos equânimes para toda a categoria em dissídios e convenções coletivas de trabalho, estimulou o aparecimento de ações coletivas dos empregados voltadas para o oportunismo, ou seja, a não militância e o não cumprimento das decisões das assembleias do Sindicato em movimentos reivindicatórios, objetivando a não exposição dos empregados frente aos empregadores, contribuindo negativamente na consecução dos objetivos econômicos e sociais elencados pela própria coletividade.

3. O SNA, dado a sua exclusividade e centralidade, distanciou-se involuntariamente da categoria que representa, no período em estudo, tornando-se incapaz de atender as múltiplas demandas dos aeronautas.

4. A APVAR, na qualidade de representante de um grupo profissional específico, a dos pilotos da VARIG, atuou na lacuna deixada pelo órgão legal institucional, o SNA, conflitando positivamente a assimetria nas relações capital-trabalho.

5. A estrutura da legislação trabalhista, com suas disposições abrangentes, impositivas e tutelares, influenciou negativamente nas ações reivindicativas dos aeronautas coordenadas pelo SNA.

6. Por fim, consideramos que a APVAR extrapolou suas atribuições estatutárias, e de forma não prevista na Lei, inseriu-se nos campos de atuação do SNA, como se fosse o sindicato específico dos pilotos da VARIG.

No âmbito metodológico utilizamos uma pesquisa histórica juntamente com a análise de dados e documentos. Estas fontes de informação procurarão evidenciar os elementos que possam atender aos objetivos propostos. No caso da pesquisa histórica, o objetivo é localizar e avaliar de forma sintética e objetiva as evidências, com o intuito de verificar os eventos e elaborar conclusões sobre os fatos

passados, produzindo um registro acurado do período histórico pesquisado. Com a análise de dados e documentos estima-se, qualitativamente, interpretar e analisar textos pertinentes, de forma que seja possível inferir informações e conhecimentos afins.

As utilizações da pesquisa históricas e da análise de dados e documentos, no âmbito da análise empírica, possibilitarão um exame apropriado do objeto investigado, destacando aspectos relevantes para a pesquisa, tais como:

a) As políticas de negociação do SNA e da APVAR e as transformações nas condições de trabalho dos aeronautas no período de 1988 a 2000;

b) as estratégias reivindicativas do SNA e o reflexo das mesmas nas ações dos aeronautas;

c) os campos de atuação da APVAR e as estratégias reivindicativas utilizadas;

d) os benefícios eventualmente angariados pela APVAR para os pilotos da VARIG e indiretamente para o conjunto de aeronautas;

e) a resposta dos aeronautas frente às estratégias reivindicativas do SNA e a dos pilotos da VARIG com relação a APVAR.

Os elementos acima citados serão obtidos da realidade empírica a partir de técnicas específicas, ou seja, por meio de entrevistas não-estruturadas, com dirigentes, ex-dirigentes e associados do SNA e APVAR, objetivando elucidar como e por quê certos eventos ocorreram, permitindo ao entrevistado desenvolver o tema de forma livre, cabendo ao entrevistador estimular e orientar o curso dos debates; da coleta de dados de fontes primárias, periódicos, revistas e livros das Entidades, pela qual os fatos analisados estão diretamente relacionados com as

fontes documentais; e de um banco de dados obtidos por questionários aplicados entre novembro de 2000 e março de 2001, de acompanhamentos de vôos, e histórias de vida<sup>8</sup> dos pilotos da VARIG associados da APVAR. Para a realização da análise empírica são seguidas as seguintes etapas: a) levantamento empírico da história do SNA e da APVAR até dezembro de 2000, enfatizando-se os processos de dissídios e convenções coletivas dos aeronautas, no período de 1988 até 2000, pela consulta às suas publicações oficiais; b) aplicação de entrevistas com dirigentes e ex-dirigentes do SNA e APVAR; c) consulta ao banco de dados e depoimentos obtidos nos vôos e histórias de vida.

A pesquisa histórica e a análise de dados e documentos são utilizadas do ponto de vista qualitativo. No caso das entrevistas não-estruturadas buscaremos informações sobre os aspectos mais importantes do problema de pesquisa nos relatos inclusos no período histórico proposto. Ao mesmo tempo, as histórias do SNA e da APVAR serão reconstituídas a partir da coleta de dados oriundos de suas publicações oficiais, no caso, as fontes primárias de informações. Do banco de dados serão obtidas informações sobre a percepção dos pilotos da VARIG em relação à atuação e legitimidade de representação do SNA e APVAR.

As análises finais serão complementadas com os conceitos weberianos de legitimação e dominação, as teorias da ação e escolha racional, e com os posicionamentos sobre sindicalismo e associativismo dos autores elencados, verificando ou não, a coincidência dos pressupostos teóricos com os fatos históricos abordados, especificamente o comportamento dos agentes, no caso os aeronautas em geral e os associados da APVAR, frente à legislação trabalhista e as estratégias reivindicativas estruturadas pelo SNA e APVAR nos períodos de dissídios e convenções coletivas da categoria.

---

<sup>8</sup> Os questionários, os acompanhamentos de vôo e as histórias de vida fazem parte do trabalho de pesquisa encomendado pela APVAR para o Departamento de Sociologia da UFRGS em 15 de agosto de 2000, finalizado em julho de 2001, e cujo resultado foi publicado no livro *Trajatória do Piloto* em janeiro de 2002. Do total de associados, 21% respondeu ao questionário.



Para examinar este tema, dividiu-se o trabalho em seis partes. Na primeira discutimos a relevância do tema, definimos o problema de investigação, expondo os objetivos do estudo, a metodologia e as técnicas empregadas, e ao mesmo tempo, apresentamos o referencial teórico adotado. A definição de sindicato e a exposição da legislação sindical e associativa são abordadas na segunda parte. Na terceira e quarta partes, respectivamente, examinamos o contexto histórico do Sindicato e da Associação, desde a fundação até período recente. Posicionamentos teóricos sobre o sindicalismo brasileiro, bem como o comportamento dos agentes na perspectiva da ação racional e o exame da legislação sindical são analisados conjuntamente com aspectos relevantes do material empírico na quinta parte, verificando ou não, os pressupostos estabelecidos na introdução. Finalmente, as conclusões do trabalho buscam avaliar criticamente a experiência sindical e associativa dos aeronautas brasileiros, suas ações reivindicativas no contexto das estratégias reivindicativas do SNA e APVAR e no enquadramento da legislação.

Estabelecidos os pontos que orientam a análise, passamos a discorrer sobre os diversos conceitos atribuídos aos sindicatos, bem como o conjunto de leis que disciplina e condiciona o funcionamento destas entidades no Brasil.

# 1 – LEGISLAÇÃO SINDICAL

## 1.1 - Sindicatos

Sindicatos de empregados são entidades “... para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos e/ou profissionais, de todos os que (na qualidade de empregados,..., agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais) exerçam a mesma atividade ou atividades similares ou conexas...”. Sindicalismo é a “... doutrina que pretende fazer da associação profissional do sindicato o fundamento da organização econômica e social,..., ação social, reivindicatória ou política dos sindicatos...” (Houaiss et al, 2001, p. 2578). De acordo com a CLT (Saraiva, 2000), os sindicatos são constituídos pela assembleia geral, órgão deliberativo submetido à votação pelos filiados, pelo conselho fiscal, agente fiscalizador da gestão financeira, e pela diretoria, órgão executivo da entidade.

Rodrigues (2002) enfatiza a ação sindical direcionada para a negociação e a utilização de procedimentos coercitivos cujo fim principal são os benefícios sócio-econômicos passíveis de serem angariados pela coletividade. O autor afirma que:

“... por sindicatos, estamos entendendo organizações permanentes de trabalhadores assalariados formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto de trabalhadores mediante negociações com as empresas e com o Estado, pressões políticas e outros meios de atuação” (p.296).

“Está suposta aqui a idéia de que existe *alguma* divergência de interesses entre, de um lado, a administração das empresas, na forma de propriedade por ações, na de propriedade familiar ou na de propriedade estatal, e, de outro lado os empregados” (p.296).

Não vai nessa afirmação a tese de incompatibilidade total e irreversível entre o Capital e o Trabalho, entre o lucro e o salário, ou qualquer outro componente do esquema marxista de luta de classes” (p.297).

O autor complementa os seus posicionamentos, centrados na contradição, porém não no antagonismo da relação entre Capital e Trabalho, especificando:

“O “mal” pode vir de um excesso de reivindicações, de elevação dos coeficientes de conflito incapaz de ser absorvida pelo regime democrático, de obtenção de benefícios imediatos que, depois, enfraquecem a capacidade de competição das empresas, levem à diminuição de investimentos, à fuga de capitais, à desorganização da economia e ao rebaixamento geral do padrão de vida dos assalariados. O “mal” pode vir também de uma exacerbação do radicalismo que resulte na destruição da democracia e na instalação de regimes autoritários” (p.297).

Mascarro (1993, p.387) define sindicato como “... sujeito coletivo, como organização destinada a representar interesses de um grupo na esfera das relações trabalhistas”. O autor afirma também:

“A principal função do sindicato é a negociar uma vez que dela resultam normas de trabalho para toda a categoria e com essa atividade o sindicato desempenha um papel criativo na ordem jurídica como fonte de produção do direito positivo” (p.396)

Segundo Cattani (1999 p. 225):

“Os sindicatos de trabalhadores são formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos. São instâncias organizativas decorrentes do movimento associativo, criadas para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital.”

O autor complementa a definição relacionando os sindicatos com a “... identidade institucionalizada pelo capital ou pelo Estado”. As entidades sindicais também podem extrapolar “... a função de negociação de salários ...”, configurando-se “... no ideário do sindicalismo revolucionário ...”.

Neste particular, Boito (1991, p.230) desenvolve a perspectiva revolucionária da ação sindical postulando:

“O sindicalismo pode: a) funcionar como um meio de acumulação de forças preparando o fator subjetivo da revolução – a organização independente da classe operária; b) contribuir para o desencadeamento de crises revolucionárias; c) integrar as massas à luta pelo poder de Estado, utilizando os seus métodos típicos de luta – como a greve – como instrumento de apoio de uma insurreição ou de um Exército popular. Essas modalidades de integração do sindicalismo à revolução não são excludentes.”

Alves (2000) também veicula a ação sindical à contestação do modo de produção capitalista, desconsiderando os aspectos relativos as condições de trabalho dos assalariados. De acordo com o autor:

“O desenvolvimento de novas estratégias sindicais neocorporativas de cariz propositivo, que pode ser considerado um novo defensivismo de novo tipo, tende a desvincular o “novo sindicalismo” do processo de contestação social à lógica do capital no campo da produção. A partir daí, o sindicalismo tende a perder sua dimensão antagônica capaz de impulsionar o desenvolvimento da consciência de classe, abdicando de pleitear o controle da produção capitalista, uma das principais bandeiras do sindicalismo de classe e intervindo apenas para influenciar, no sentido propositivo, numa produção sob a direção capitalista” (p. 13)

“A estratégia do neocorporativismo de cariz setorial tende a se ampliar no período de crise do capital, privilegiando a fragmentação da classe trabalhadora por empresas, o fracionamento horizontal da sociedade do trabalho, a debilitação da solidariedade de classe. Procura cultivar o espírito de parceria com o capital, desenvolvendo estratégias sindicais

pró-ativas – ou então propositivas – compatíveis com a lógica do toyotismo, o que tende a promover a confusão, no plano da consciência necessária de classe, dos interesses dos trabalhadores com os da empresa na qual trabalham” (p.90).

Portanto, sindicatos são entidades representativas de assalariados que atuam politicamente em negociação com entidades patronais, objetivando a conquista de benefícios econômicos e sociais para o grupo profissional que representa. As entidades sindicais podem ser identificadas como dependentes da estrutura do Estado, por meio da intermediação arbitral do Judiciário, das características de funcionamento, e pelas fontes de financiamento prescritas pela legislação, ou independentes, atuando diretamente com as forças do mercado, com a menor regulação possível. Os sindicatos também podem ser agentes revolucionários, utilizados em um processo de contestação e tentativa de rompimento com a lógica capitalista reinante.

Este trabalho não abordará a possibilidade de utilização dos sindicatos em processos de contestação e substituição do modo capitalista de produção por um modelo alternativo. Avaliará o sindicalismo sob a perspectiva de negociação propositiva, cujo propósito é a consecução dos interesses econômicos e sociais elencados pela categoria. Desta maneira, avaliará o SNA e a APVAR sob o viés dos procedimentos de cunho aquisitivo, fundamentando as análises em bases contrárias as defendidas por Boito (1991) e Alves (2000). As possibilidades de ação sindical e associativa serão verificadas sob o escopo da legislação pertinente.

## 1.2 – O conjunto de Leis no período anterior a CLT

O movimento sindical brasileiro começa a ser pensado em momento posterior a abolição da escravatura, quando o trabalho escravo é substituído pelo assalariado, e com a expansão da atividade industrial, com a conseqüente concentração da população em áreas urbanas. No fim do século XIX e início do século XX surgem as Ligas Operárias, primeiras entidades de cunho sindical, com influência organizativa oriunda de imigrantes, principalmente, italianos e alemães. Em 1903, a legislação nacional reconhece os sindicatos rurais (Mascarro, 1993, p. 373). No ano de 1906 ocorre o primeiro Congresso Operário Brasileiro, cujas tendências dominantes, a anarcossindicalista e o socialismo reformista, se fizeram presentes (Pereira, 2000, p. 55).

De acordo com o Código Penal de 1890 a figura da greve é considerada como ato ilícito, passível de prisão e multa. Esta tese era defendida partindo-se do pressuposto de que as greves restringiam a liberdade da atividade econômica. Entretanto, no mesmo ano, a legislação é alterada, ficando estabelecido que a greve é crime apenas em manifestações de ordem violenta, como por exemplo, destruição de propriedade, de acordo com o decreto do Governo Provisório, número 1.162, do dia 12 de dezembro. O decreto número 1.637, de cinco de fevereiro de 1907 estabelece o direito associativo para profissões consideradas semelhantes. Na prática legaliza-se os sindicatos urbanos, de origem operária, que se estruturam, atuando por melhores condições de trabalho. No caso da Lei de número 3.724, de 15 de fevereiro de 1919, especifica-se as condições de suporte para os operários acidentados durante o trabalho. O Decreto número

17.496, de 30 de outubro de 1926, instituiu a lei de férias (Vianna, 1999, p.74, p.75, p.80, p.81, p.93, p.111).

Vianna (1999) defende que o período em questão é caracterizado pela formação de sindicatos livres e autônomos. No entanto, a partir de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, procura-se restringir a ação dos sindicatos subordinando-os ao Estado. Procura-se “... formular uma política de conciliação entre Capital e Trabalho, inspirada na *Carta del Lavoro*, de MUSSOLINI” (Pereira, 2000, p. 54). Na verdade, ocorre o encadeamento de políticas estatais voltadas para a cooptação e controle dos dirigentes sindicais. O Decreto número 19.770 de 1931 determina os mecanismos de controle financeiro dos sindicatos por parte do Ministério do Trabalho, impede a sindicalização dos funcionários públicos, estabelece a possibilidade de intervenção sindical por parte do Estado e proíbe a filiação sindical nacional a organismos internacionais (Pereira, 2000, p.64). A Constituição de 1934, nos seus dispositivos sindicais, apresenta um posicionamento contrário a tendência reinante ao prover “... a autonomia e a pluralidade sindicais em preceitos constitucionais, embora uma e outra fossem atenuadas por decreto federal de sentido contrário” (Vianna, 1999, p.66). Na verdade o texto Constitucional não tinha efetividade prática. Posteriormente, em 1936, é estabelecido o salário mínimo, por meio da Lei número 185, regulamentada em 1938, por meio do Decreto-Lei número 399 (Vianna, 1999, p.293, p.). O Decreto–Lei número 1402 de 1939 cria o enquadramento sindical, direcionando as especificidades laborativas para entidades representativas específicas (Pereira, 2000, p.54). O imposto sindical, condição necessária para o aprofundamento dos vínculos entre o Estado e os sindicatos, é instituído em 8 de julho de 1940, por meio do Decreto-Lei número 2237 (Vianna, 1999, p.290, p. 293).

Segundo Vianna (1999) a Constituição de 1937 consolida o processo de conversão de um capitalismo liberal incipiente para o controle corporativo das forças estatais. O pensamento autoritário, base de uma ordem não liberal, estava plenamente estruturado e operante. Nesta linha, as diretrizes de funcionamento, o controle, e a intervenção nos sindicatos, se encontravam praticamente consolidadas, antevendo a sistematização do conjunto de leis sob a denominação da Consolidação das Leis do Trabalho e posteriormente pela Constituição Federal de 1988.

### **1.3 – OIT, Constituição Federal e CLT**

Parte da legislação sindical brasileira está em desacordo com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, OIT. A Convenção número 87 de 1948 (Pereira, 2000), intitulada “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito da Sindicalização” foi ratificada por 108 dos 164 Estados-Membros da organização, e entrou em vigor em quatro de julho de 1950. O Congresso Nacional nunca ratificou a referida convenção, portanto, o Governo brasileiro não aderiu as suas recomendações. Pereira (2000, p.56) afirma que a Convenção 87 da OIT: “Favorece um modelo de sindicalismo espontâneo; Prescreve o desatrelamento do sindicato ao Estado; Preconiza um modelo onde a pluralidade é possível.” O documento ainda recomenda a “Filiação à organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores; Proteção contra a discriminação anti-sindical; Direito de negociação coletiva.” A Constituição de 1946 determinava que a ação sindical era delegada pelo Poder Público. Na Constituição de 1967 a norma foi mantida e foi criada a contribuição sindical obrigatória. A CLT e a Constituição Federal de 1988 determinam a unicidade sindical e a vinculação dos sindicatos ao Estado, bem como as contribuições sindicais obrigatórias intermediadas pelo Ministério do Trabalho, obstaculizando a liberdade e pluralidade sindical. “A unicidade sindical é o sindicato único



estabelecido em lei” (Boito, 1991, p. 27). O autor ainda afirma que “... é impossível, como iremos ver, compatibilizar a unicidade com a liberdade e autonomia sindical” (p. 17).

Especificamente, no Decreto-Lei N<sup>o</sup> 5452, de primeiro de maio de 1943, encontram-se os dispositivos legais chamados de Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT, como a sua própria designação legal sugere, foi fruto de um decreto do Executivo. Reúne e sistematiza a legislação trabalhista a partir dos anos 30, e utiliza-se da expressão consolidação para se diferenciar de um código. Não houve aprovação pelo Congresso, no entanto, a sua estrutura permanece praticamente inalterada desde 1943. Segundo Gomes, citado por Vianna (1999, p. 300) a CLT é conceitualmente direcionada “para doutrinas anticontrualistas, tratando as relações coletivas em termos de contenção à sua espontaneidade”. O autor sugere a condição discricionária da Lei, fator inibidor nos processos de negociação entre as partes.

A Constituição, por sua vez, reitera a maior parte dos preceitos contidos na CLT sobre as características de organização e atuação sindical, dificultando possíveis tentativas de alteração na legislação. De acordo com o artigo oitavo:

“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”

Portanto, a Lei maior impede a intervenção e interferência estatal nos sindicatos, desobrigando-os de qualquer forma de autorização do Governo para funcionarem. Faculta aos assalariados a filiação sindical e fornece diretrizes com relação à estabilidade no emprego dos dirigentes. Estende a atividade sindical aos aposentados. Por outro lado, determina a unicidade sindical. Obriga a intermediação desta entidade nos processos de negociação coletiva, mas desobriga a filiação sindical.

A CLT, no artigo 516, antecipa o princípio da unicidade sindical afirmando que: “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.”

Desta forma a lei maior, no caso a Constituição Federal, e a Consolidação das Leis do Trabalho, condicionam a criação de sindicatos ao princípio da

unicidade sindical. Assim em área não inferior a ocupada por um município só será permitida a criação de um único sindicato representativo para cada categoria profissional. A Instrução Normativa Número Um de 17/06/1997 do Ministério do Trabalho (Saraiva, 2000), que dispõe sobre o registro sindical, cita jurisprudência firmada pelo Superior Tribunal de Justiça com relação à interpretação do artigo oitavo da Constituição que entende que:

“... o princípio da unicidade não significa exigir apenas um sindicato representativo de categoria profissional, com base territorial delimitada, mas, de impedir que mais de um sindicato represente o mesmo grupo profissional ...”.

A interpretação da Constituição pelo STJ reitera o conceito da obrigatoriedade da representação não pluralizada delimitada por área geográfica, condicionando a existência de um único sindicato para uma dada categoria profissional. O Poder Executivo, Legislativo e Judiciário vêm firmando posicionamento comum na manutenção dos preceitos contidos na CLT, como o artigo oitavo da Constituição Federal, as interpretações dos Tribunais Superiores, as portarias e falta de matéria legislativa inovadora.

Assim, de acordo com a Lei, no plano da negociação, existem as convenções coletivas de trabalho, que são acordos de caráter normativo entre os sindicatos patronais e de empregados, e pela qual se estipulam as condições de trabalho de uma determinada categoria profissional (CLT, Art. 611). Basicamente englobam direitos e deveres de empregados e empresas. O reconhecimento dos acordos obtidos nas convenções coletivas de trabalho é garantido pelo artigo sétimo da Constituição no item XXVI. Os acordos só poderão ser celebrados após a deliberação de assembléias gerais especialmente convocadas para este fim pelos respectivos sindicatos. Acordos coletivos de trabalho são aqueles realizados

entre o sindicato profissional e uma empresa específica. Não necessita da intermediação do sindicato patronal.

Portanto, qualquer acordo entre patrões e empregados num local de trabalho específico terá que necessariamente passar pelo crivo do sindicato correspondente. Acordos sem esta forma de intermediação não são juridicamente respaldados e podem ser cancelados sem sanção alguma para as partes. Grupos profissionais específicos pertencentes a uma categoria profissional, podem negociar condições de trabalho mais vantajosas e diferenciadas. Caso o sindicato correspondente não concorde com os termos acordados diretamente entre patrões e empregados e a categoria ratifique esta posição na assembléia geral, motivada pelo surgimento de condições desiguais, o contrato individual de trabalho correspondente poderá não ser reconhecido pelo sindicato, inviabilizando a legalidade da negociação, e disponibilizando um possível rompimento das condições acordadas. A CLT, inclusive, no artigo 622 prevê sanções para este tipo de procedimento:

“Os empregados e as empresas que celebram contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis de multa neles fixada.”

No artigo 511, parágrafo segundo da CLT, ressalta-se as condições relativas às formas de associação sindical definindo-se categoria profissional como “... similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma situação econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas ...”. Portanto, enfatiza-se o conceito genérico de similaridade ou conexão nas funções profissionais, ignorando o nível crescente de complexidade nas atividades econômicas. As categorias profissionais agregam grupos profissionais considerados como similares e conexas de acordo com

convenção elaborada em 1943. E para cada categoria profissional um único sindicato correspondente.

Como forma de garantir o funcionamento das entidades sindicais, a legislação determina que todos os assalariados contribuam financeiramente. De acordo com o artigo 579 da CLT:

“A contribuição Sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.”

Os artigos 580 e 581 determinam os valores e a data do referido pagamento. As empresas promovem os descontos que são repassados para o Ministério do Trabalho. Do volume arrecadado o Governo fica com um percentual, sendo o restante distribuído para as entidades sindicais. Na especificidade da Lei:

“A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e constituirá:

I – na importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;”

“Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.”

Este dispositivo é compulsório para todos aqueles inseridos no mercado formal de trabalho independente da condição de agente sindicalizado ou não. Portanto, os empregados sindicalizados arcarão com todos os custos decididos em assembléia mais o imposto sindical, enquanto que os não sindicalizados farão uma única contribuição anual. O precedente normativo de número cento e

dezenove do Superior Tribunal do Trabalho (Saraiva, 2000), de 24/10/1996, intitulado Contribuições Sindicais - Inobservância de Preceitos Constitucionais afirma que:

“A Constituição da República, em seus arts. 5º., XX, e 8º., V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva e essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”

Desta forma, se cria jurisprudência no sentido de especificar que qualquer cobrança de ordem sindical decidida em assembléia da categoria não poderá ser estendida para os assalariados não sindicalizados. Os sindicatos são necessariamente representantes das categorias profissionais nas negociações trabalhistas, e os ganhos sociais e econômicos obtidos em uma convenção coletiva de trabalho são obrigatoriamente extensíveis a todos os membros desta categoria, independente da filiação ou não dos seus membros. Para os não sindicalizados não poderá ser estipulada nenhuma forma de cobrança oriunda de decisão sindical. A lei é contraditória ao permitir a filiação sindical voluntária, enquanto obriga a intermediação dos sindicatos nas convenções coletivas, determinando que todos contribuam com valor fixado e que apenas os filiados cumpram com as determinações de financiamento complementar.

A legislação ainda garante a equivalência salarial. A CLT no artigo 461 prescreve: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. A Constituição no sétimo artigo, que trata dos direitos dos trabalhadores, item XXX proíbe também a “... diferença de

salários ...”. Portanto, cada empresa em uma mesma localidade é obrigada a remunerar igualmente as mesmas funções profissionais.

Com a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações trabalhistas diluiu-se a possibilidade na qual alguma categoria profissional não seja representada pelo sindicato correspondente. Eles existirão por força da lei, representando compulsoriamente um grupo social específico juridicamente delimitado. No caso da inexistência de sindicato específico para uma dada categoria profissional em uma região específica, poderá uma federação ou confederação celebrar a respectiva convenção coletiva de trabalho (CLT, art. 611).

As federações e confederações, de acordo com a lei, são “associações sindicais de grau superior” (CLT, Art. 533). Facultativamente cinco ou mais sindicatos representantes de uma mesma categoria profissional podem organizar-se criando uma federação (CLT, Art. 534). Estas entidades serão organizadas prioritariamente no plano estadual. No caso das confederações, que deverão compulsoriamente ter sede em Brasília, a CLT determina a existência de oito entidades. Cada confederação abarca um conjunto de categorias profissionais discriminadas no artigo 535 da CLT.

Quando não existe acordo entre os sindicatos de patrões e empregados se pode recorrer à Justiça do Trabalho. As associações sindicais por meio de representação junto ao Tribunal solicitam a instauração dos dissídios coletivos. Numa primeira fase o Tribunal intermedia o processo de conciliação na qual as partes se pronunciarão. “Caso não sejam aceitas as bases propostas, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio” (CLT, art. 862). Na situação de acordo homologa-se o dissídio coletivo, caso negativo se inicia o processo de julgamento. O Tribunal do Trabalho

irá então arbitrar a solução do conflito de forma que a decisão terá força de lei. Desta forma, se verifica que o insucesso no processo de negociação permite que os sindicatos recorram à Justiça do Trabalho. É o Estado arbitrando a resolução das diferenças não resolvidas, por delegação da assembléia geral do sindicato, permitindo que ações coletivas reivindicatórias possam ser diluídas e desarticuladas. A Justiça do Trabalho, neste caso, pode acabar atuando como mais um elemento motivador de ações oportunistas por parte da coletividade assalariada, que pode preferir a tutela protetora e conciliadora do Estado ao invés do possível conflito com o empregador.

Portanto, a legislação sindical brasileira, presente na Constituição Federal e CLT, abarca certos princípios gerais. De acordo com Mascaro (1993), em primeiro lugar, se tem a possibilidade de organização voluntária restringida pela unicidade sindical. O princípio confederativo, distribuição vertical em três níveis de representação, é o segundo com os sindicatos, federações e confederações. O terceiro princípio é o da representatividade direcionada, pelo qual a lei estabelece a especificidade dos grupos que serão representados pelos sindicatos. A liberdade individual restrita, que é o quarto princípio, faculta a filiação sindical, no entanto, a adesão é direcionada para entidade específica em conformidade com a categoria profissional do assalariado. O quinto princípio diz respeito às fontes combinadas de recursos para os sindicatos, estatais e privadas. A contribuição sindical obrigatória, recolhida pelo Ministério do Trabalho, pertence ao primeiro grupo. As contribuições decididas em assembléias sindicais e as negociadas em convenções coletivas fazem parte do segundo. A negociação coletiva, processo pelo qual toda a categoria, sindicalizada ou não, terá acordada as suas condições de trabalho corresponde ao sexto princípio. O direito de greve, de acordo com os preceitos da Lei número 7.783 de 28 de junho de 1989, é o sétimo princípio. Finalmente, o oitavo, estabelece a possibilidade de existência de um representante sindical em empresas com mais de duzentos empregados.



No caso específico dos aeronautas existe a Lei Nº 7183, Regulamentação Profissional (Saraiva, 2000), de 05 de abril de 1984, que regula o exercício da profissão. No artigo segundo se define aeronauta como “... profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica<sup>9</sup>, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho”. O artigo quarto estipula que o “... aeronauta no exercício de função específica a bordo da aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante.” De acordo com o artigo sexto os tripulantes são divididos em comandantes, copilotos, mecânicos de vôo, navegadores, radioperadores de vôo e comissários. Os pilotos são responsáveis pela operação da aeronave. O comandante, de acordo com o item a, “... exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribuí ...”, e é ainda responsável pela segurança da aeronave. No caso do mecânico de vôo, no item c, este é o “... auxiliar do comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave”. Finalmente, no item f, se define comissário como:

“... auxiliar do comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo comandante.”

Desta forma, se verifica, que a categoria profissional dos aeronautas engloba o conjunto de tripulantes diferenciados em seis funções de natureza distinta. As profissões de navegador e radioperador de vôo inexistem atualmente em função das inovações tecnológicas dos aviões que dispensam a sua utilização, no entanto, continua existindo a previsão legal da atividade no texto legal. Neste sentido, o princípio da unicidade sindical e o conceito de categoria profissional convencionam a formatação de grupos sociais não necessariamente homogêneos, conexos ou afins sob a mesma representatividade sindical. Por

---

<sup>9</sup> O Ministério da Aeronáutica foi extinto em 1999 com a criação do Ministério da Defesa. Em seu lugar foi criado o Comando da Aeronáutica, COMAER, subordinado ao Ministério da Defesa.

força da lei estipula-se quem será representado por quem. Ao SNA cabe representar estes tripulantes nas negociações trabalhistas. Esta categoria profissional pode exercer função a bordo de aeronaves de transporte aéreo regular, nos táxis aéreos, nas aeronaves agrícolas, nos helicópteros, no transporte aéreo executivo, bem como nos aeroclubes e escolas de treinamento. Portanto, além das diferenças de função existe a diversidade de inserção profissional na atividade do transporte aéreo civil brasileiro.

Toda a categoria dos aeronautas, marcada pela heterogeneidade das atividades profissionais, após a conclusão das negociações de uma convenção coletiva de trabalho ou julgamento de um dissídio coletivo será detentora das mesmas condições angariadas. Isto em decorrência da representação sindical obrigatória, sob o princípio da unicidade no contexto da filiação voluntária. Um assalariado não sindicalizado, numa mesma empresa, em uma mesma localidade, será detentor de salário idêntico ao de um sindicalizado. O mesmo índice de reajuste salarial será aplicado ao salário de ambos na época dos dissídios coletivos da categoria. Todos os itens sociais e econômicos obtidos na convenção coletiva terão que ser indiscriminadamente agregados para todos os agentes da categoria profissional dos aeronautas independente da sindicalização individual. O SNA poderá ser filiado a Federação de amplitude estadual, e a Confederação, no plano nacional, previamente discriminada no texto da lei. A Confederação, por força da CLT, será a maior estância representativa dos assalariados nas demandas sociais e econômicas. Caso o sindicato patronal e o SNA não consigam um acordo, todas as demandas poderão ser remetidas para a Justiça do Trabalho, que tentará a conciliação e posteriormente, em caso de insucesso, arbitrar um acordo por processo de julgamento.

As características da legislação sindical brasileira tornam-se mais concretas quando se descortina o contexto histórico que secundou a estruturação do SNA como órgão representativo dos aeronautas brasileiros.

## **2 – CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO SNA**

### **2.1 – Da sua fundação aos anos oitenta**

A fundação da Associação Profissional dos Aeronautas do Distrito Federal, no Rio de Janeiro, em 26 de janeiro de 1942, foi o primeiro passo visando à criação de um sindicato que contemplasse os interesses desta categoria profissional. Em 1945 começam os debates associativos no sentido de transformar a Entidade em sindicato. O processo é concluído em 09 de dezembro de 1946, quando, no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio é reconhecido o Sindicato dos Aeronautas do Rio de Janeiro, entidade representativa da categoria profissional dos aeronautas. A primeira diretoria da Entidade é empossada por meio de assembléia geral em 17 de dezembro de 1946.

O fim da Segunda Guerra Mundial havia promovido um incremento expressivo na aviação civil devido a grande quantidade de aviões militares americanos, sobras de guerra, que eram vendidos a baixo custo para vários países, inclusive o Brasil. Desta forma proliferaram empresas de transporte aéreo, com condições de trabalho bastante diferenciadas, condições estas, que influenciaram decisivamente na transformação da Associação em sindicato, objetivando um melhor atendimento das demandas deste grupo profissional. No entanto, o Sindicato era restrito a base territorial da cidade do Rio de Janeiro, de forma que os tripulantes da VASP, baseados em São Paulo, e os da VARIG, com sede em Porto Alegre, e todos os outros espalhados pelo território nacional, não poderiam ser representados. As tratativas pela ampliação da base de atuação da Entidade, junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foram concluídas

em 31 de março de 1947. A partir desta data passou a existir o Sindicato Nacional dos Aeronautas, com atuação legalmente constituída em todo território nacional.

Um pouco antes, em 20 de fevereiro de 1947, o Sindicato, ainda com registro de representação no plano municipal, esboçava as primeiras estratégias reivindicativas já centradas na categoria como um todo. Em assembléia dos aeronautas do Rio de Janeiro discutiu-se pela primeira vez a questão da disparidade salarial entre os tripulantes das diversas companhias aéreas, objetivando-se a então chamada padronização salarial. O segundo assunto relevante discutido foi com relação aos vôos noturnos. Em situação de extrema competição entre as empresas no plano das tarifas, rotas e horários, impunha-se aos tripulantes a necessidade de realizar vôos noturnos em rotas sem o devido apoio de infraestrutura, o que contribuía negativamente com a segurança de vôo, expondo aeronautas e passageiros. Uma comissão, com pilotos de várias empresas, foi constituída para negociar com a Diretoria de Aeronáutica Civil, órgão regulador e fiscalizador da aviação civil na época.

Entre 1947 e 1948, as Assembléias do Sindicato discutiram vários temas de interesse da categoria como a criação de um fundo de previdência complementar para os aeronautas, na época, denominado Caixa Beneficente. Também se abordou a questão da empregabilidade dos radiotelegrafistas, profissão ameaçada de extinção, devido aos avanços tecnológicos que estavam substituindo os aparelhos telegráficos por rádios transmissores e receptores de voz humana, que podiam ser utilizados pelos próprios pilotos. A questão dos vôos noturnos continuava sem solução, as empresas aéreas se recusavam a negociar, mesmo com número expressivo de acidentes, alguns inclusive, fatais. Pilotos inexperientes tinham que pousar, durante a noite, em pistas iluminadas por lamparinas a querosene. O encaminhamento destas questões não obteve solução favorável aos aeronautas. A Caixa Beneficente do SNA nunca foi constituída. Por iniciativa da VARIG, e apenas em 1982, é que foi criado um fundo de pensão complementar para os seus funcionários. Os radiotelegrafistas, pelo

aperfeiçoamento dos equipamentos de comunicação, acabaram perdendo seus postos de trabalho no interior das aeronaves. Os vôos noturnos, sem infraestrutura adequada, e vários acidentes, continuaram ocorrendo por muitos anos. O SNA nomeou várias comissões, contatou ministros de estado e até o Presidente da República. Não obteve sucesso.

A primeira greve dos aeronautas brasileiros ocorreu em 08 de dezembro de 1951 na qual os trabalhadores terrestres da aviação civil, os aeroviários, também participaram. Reivindicava-se reajuste nos salários, que se encontravam depreciados pela inflação. Todas as empresas aéreas paralisaram as suas operações. No entanto, o patronato não interferiu no movimento, contando com a possibilidade de angariar autorização governamental para o reajuste das tarifas. Funcionários do corpo administrativo e diretivo, inclusive, aderiram ao movimento. Em 12 de dezembro de 1951, por meio do Decreto número 30.269, o Governo Federal interveio nas empresas aéreas com o intuito de apressar o fim do movimento. Os pleitos, apesar da intervenção, acabaram sendo atendidos com o reajuste nas passagens e salários. Foi, então, realizada uma última Assembléia no saguão do Aeroporto Santos Dumont, no Rio de Janeiro, deliberando-se pelo fim da greve. A escolha do local contou com a anuência do Diretor Geral do Departamento de Aeronáutica Civil.

O primeiro periódico mensal, elaborado pelos aeronautas e aeroviários foi o jornal A Bússola, cujo primeiro número foi lançado em fevereiro de 1952. Esta publicação passou a complementar as informações contidas no Boletim Informativo do SNA, espécie de panfleto, e até então, a única forma de comunicação escrita entre o Sindicato e seus filiados. O título da publicação tinha como propósito identificar a Entidade representativa com o instrumento de navegação, sempre orientado em relação à direção do norte magnético do planeta. Pretendia-se enfatizar que o SNA tinha rumo e objetivos reivindicativos bem delineados.

Em 23 de maio de 1952 o editorial do jornal A Bússola protesta contra o aprofundamento nas discussões para retirar os radiotelegrafistas das aeronaves operando em território brasileiro. Nos Estados Unidos a função a bordo do radiotelegrafista já não era compulsória. A Pan American que era obrigada a utilizar-se destes profissionais quando realizando vôos para o Brasil, estava pressionando o Departamento de Aeronáutica Civil no sentido de alterar a legislação a respeito. Na Assembléia Geral do SNA, de 19 de junho de 1952, discutiu-se novamente sobre a questão da segurança de vôo. Deliberou-se pela composição de um grupo de 150 tripulantes de todas as funções e oriundos de todas as empresas, no sentido de atuarem como Agentes de Segurança. Esta foi mais uma das proposições do SNA que não obteve sucesso. Paralelamente, o SNA conseguiu junto ao Ministério da Viação e Obras Públicas a publicação de portaria na qual as emissoras de rádio eram obrigadas, num intervalo máximo de cinco minutos, a divulgar seus prefixos. As aeronaves utilizavam o sinal das rádios como auxílio à navegação, por meio de um equipamento a bordo que indicava a posição da antena da estação. No entanto, era necessário que os pilotos soubessem qual era a estação de rádio que estavam assistindo na navegação do avião. Poucas estações efetivamente cumpriram a portaria governamental. Os pilotos, individualmente e no plano pessoal, tiveram que conscientizar os locutores que por acaso conhecessem, no sentido de explicitar a importância de tal procedimento para a segurança de vôo. Tanto o Sindicato como o Executivo não conseguiram resolver a questão apropriadamente.

A segunda greve de aeronautas brasileiros ocorreu em 1953. Na verdade apenas os mecânicos de vôo da Panair do Brasil aderiram, demandando pelo pagamento de horas de vôo extras e noturnas. O movimento ocorreu em apenas uma empresa e por uma função profissional específica. No mesmo ano em 11 de novembro ocorre uma terceira greve, desta vez, encabeçada pelos tripulantes da empresa Aerovias Brasil. Suas reivindicações foram prontamente atendidas, e no dia seguinte, os aeronautas desta empresa conquistaram o direito ao pagamento

de férias anuais com trinta dias corridos, seguro por morte e invalidez, pagamento de adicional de 25% sobre o salário em caso de transferência de base, aproveitamento em serviços de terra para os aeronautas incapacitados para o vôo e pagamento das horas de vôo noturnas para os comissários de vôo, antes restrito apenas aos pilotos, radiotelegrafistas e mecânicos de vôo.

No mesmo ano mais acidentes aéreos enfatizaram a atuação do SNA pela segurança de vôo. A Entidade direcionou, então, os seus esforços no sentido de poder compor as comissões de investigação dos acidentes aéreos, citando o exemplo americano, o qual, os sindicatos tinham participação ativa. O pleito só foi atendido pelo Governo Federal 36 anos depois, em 1989, na investigação do acidente de uma aeronave cargueira da Transbrasil, em Guarulhos, São Paulo.

A eclosão da quarta greve dos aeronautas foi em 19 de abril de 1954, e novamente, foi por empresa. Paralisaram as atividades os tripulantes da companhia Cruzeiro do Sul. Uma comissão de grevistas foi recebida pelo presidente da Companhia em primeiro de maio de 1954. Todas as 26 reivindicações apresentadas em documento foram atendidas. Ainda no ano de 1954 o SNA discute a criação do SARA, Sociedade de Ajuda Recíproca entre os Aeronautas. A Entidade visava proporcionar apoio financeiro para aeronautas desempregados e pagamento de pecúlio para os familiares dos profissionais falecidos. A SARA nunca foi constituída. No início do ano de 1955 ocorre nova greve, a quinta, desta vez protagonizada pelos pilotos da Panair do Brasil. As reivindicações foram parcialmente atendidas e dois pilotos foram demitidos. Todos os quatro movimentos grevistas de 1953, 1954 e 1955 foram apoiados pelo SNA, embora fossem localizados, no plano da empresa. A primeira greve da categoria foi geral, mas na verdade houve anuência do patronato. Os objetivos da



direção sindical, ação integrada e concomitante dos aeronautas, ainda não haviam sido alcançados.

No entanto, a greve da empresa aérea Cruzeiro do Sul fomentou reações no empresariado do setor que conseguiu junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em novembro de 1954, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos em Transportes Aéreos, SNPT. Pilotos da Panair do Brasil, Consórcio Real Aerovias, Lóide Aéreo e Cruzeiro do Sul participaram da comissão organizadora que formou a nova Entidade. Em 12 de maio de 1955 a Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio assina resolução transformando os comissários de bordo em aeroviários. Desta forma, o SNA ficou representando apenas os mecânicos de vôo, radiotelegrafistas e navegadores. Os tripulantes consideraram como manobra divisionista a separação dos pilotos e comissários de bordo do SNA, cujo objetivo, no seu entender, era enfraquecer o poder de barganha da categoria. Os dirigentes do SNA e SNPT assinam, então, manifesto conjunto, para o Departamento Nacional do Trabalho, solicitando a extinção do SNPT. O pleito foi aceito, e em 13 de junho de 1957 o SNA passa a representar novamente todos os aeronautas brasileiros, inclusive os comissários de bordo.

A visão do SNA, partidária de um único sindicato para a categoria profissional dos aeronautas, influenciou os debates sindicais relativos a constituição de uma única empresa de transporte aéreo nacional denominada Aerobrás. Havia o exemplo da recém criada Petrobrás, e uma predisposição da sociedade contra empreendimentos econômicos de origem estrangeira. Parte da intelectualidade, sindicalistas, e o conjunto de militares nacionalistas impulsionavam discursos na direção da criação de monopólios estatais. O SNA resolveu tornar pública a sua intenção de promover a criação da Aerobrás. A

direção sindical achava que a formação de uma única empresa estatal resolveria todos os problemas da aviação civil brasileira. Subsídios estatais e ampliação no tamanho das empresas aéreas existentes, com o conseqüente incremento no número de promoções do quadro funcional, acabaram levando ao esquecimento dos aeronautas a idéia da criação da Aerobrás.

O movimento reivindicativo, promovido pelo SNA, pela obtenção da aposentadoria especial do aeronauta, teve início em 1956. Foram dois anos de tratativas com os poderes executivo e legislativo. Houve também o início de um movimento grevista, o sexto, e desta vez geral, decretado pela Assembléia Geral do SNA de 17 de julho de 1956. A reivindicação principal, reajuste salarial, foi prontamente atendida, no contexto inflacionário que caracterizou o governo Kubitschek. Diante da negativa patronal frente às outras reivindicações da categoria o Presidente da República solicitou aos grevistas o retorno à atividade. Prometeu que se empenharia pessoalmente, junto ao legislativo, na aprovação do projeto de lei que regulamentaria a aposentadoria especial dos aeronautas. Os aeronautas encerraram o movimento que mal haviam começado, no entanto, não houve o efetivo empenho presidencial. A Lei número 3501 que tratou da matéria só foi aprovada no Congresso Nacional em 21 de dezembro de 1958.

O SNA, em 1959, intensifica suas estratégias reivindicativas voltadas para o aprimoramento da legislação que regulamentava a profissão do aeronauta. Em 09 de dezembro de 1941, antes da fundação do SNA, surgiu o primeiro Decreto do Executivo, de número 8.352, dispondo sobre a limitação de horas de vôo para os aeronautas. Dez anos depois, em 29 de outubro de 1951, novo Decreto, de número 30.111, modifica o artigo 64 do Decreto anterior, delegando ao Ministro da Aeronáutica poder para ampliar a jornada de trabalho dos tripulantes em virtude das novas características dos vôos transcontinentais. A Portaria 404 de primeiro

de fevereiro de 1952 amplia os limites de jornada de trabalho em consonância com o Decreto 30.111. O Projeto de Lei número 398/49, em 1952, é aprovado pela Câmara Federal, com o apoio do SNA, mas é alterado no Senado Federal sob a denominação de Projeto 101. A Lei acaba não entrando em vigor. Finalmente em 13 de novembro de 1959 foi publicado o texto da Portaria Interministerial sem número, assinada pelos Ministros do Trabalho, Indústria e Comércio e da Aeronáutica, tratando dos regulamentos relativos ao exercício da profissão dos aeronautas. Percebe-se que toda matéria legal do período em questão foi fruto do Executivo, por meio de Decretos e Portarias Interministeriais. O único Projeto de Lei, oriundo do Legislativo, não foi sancionado. Houve, no entanto, a formação de comissões formadas pelo SNA, Governo e patronato, que sempre eram desfeitas quando não havia consenso.

Os tripulantes da Cruzeiro do Sul, em 05 de março de 1960, protagonizam a sétima greve dos aeronautas brasileiros. O movimento tinha por objetivo o cumprimento da Portaria Interministerial que continha os regulamentos do trabalho em aeronaves comerciais. Os dispositivos da Portaria não estavam sendo cumpridos pelas empresas aéreas, mas só os tripulantes da Cruzeiro do Sul aderiram ao movimento, aprovado em Assembléia do SNA por toda a categoria. A greve durou 23 dias, e aproximadamente 140 tripulantes foram demitidos. O SNA só se manifestou oficialmente sobre o assunto três meses depois, em agosto de 1960, por meio de artigo publicado na A Bússola de número 49. Neste artigo, o Sindicato defende os grevistas culpando o restante da categoria que se omitiu e descumpriu as decisões da Assembléia.

Em 1961, a VARIG incorpora o Consórcio Real–Aerovias com mais de 7400 funcionários. O SNA pouco pode intervir no processo. As questões trabalhistas foram resolvidas de acordo com as diretrizes da VARIG. As duas

associações de pilotos, da VARIG e do Consórcio, trataram na esfera política a maior parte dos problemas. Algumas situações de litígio, como por exemplo, a seqüência na lista de promoção dos pilotos, foram encaminhadas para esfera judicial, mas acabaram sendo resolvidas na âmbito das Empresas.

Um novo conjunto de Portarias e Decretos do Executivo foi efetivado entre 1960 e 1963, alterando a legislação anterior. Foram; a Portaria 701, de 22 de dezembro de 1960; o Decreto de número 50.660, de 29 de maio de 1961; e a Portaria 521-GMS, de 24 de maio de 1962. Estes regulamentos dispunham sobre formas de composição de tripulações, requisitos de proficiência para habilitação de tripulantes e limites de duração do trabalho em aeronaves. Mais uma vez o Executivo tomava a iniciativa na regulação das relações de trabalho no setor da aviação civil, com a participação reduzida dos profissionais e entidades sindicais. A única exceção no período foi a aprovação pelo Congresso e a sanção presidencial das Leis 4.262 e 4.263 de 12 de setembro de 1963, que alteravam a Lei 3.501, aumentando o teto de aposentadoria dos aeronautas de 10 para 17 salários mínimos, bem como, o reajuste dos aposentados vinculado a variação do salário mínimo. Os novos dispositivos legais estavam em sintonia com os altos índices de inflação do período e com a falta de critérios na Lei 3.501, que possibilitassem o reajuste dos aposentados.

Retoma-se, no meio sindical, em 1962, as discussões sobre a criação da Aerobrás, uma empresa de aviação de natureza pública e atuação monopólica. Diversas palestras foram proferidas pelo Brasil, em sindicatos, Assembléia Legislativa do Paraná, União Estadual dos Estudantes de São Paulo e até em um programa de televisão, em defesa ao monopólio estatal do transporte aéreo. O SNA e o Sindicato Nacional dos Aeroviários argumentavam que uma única empresa estatal proporcionaria melhores condições de segurança de vôo,

estabilidade no emprego, isonomia salarial e melhores condições de aposentadoria para aeronautas e aeroviários. A questão da segurança de vôo era de extrema visibilidade, haja vista, que aproximadamente 37 aeronaves brasileiras se envolveram em acidentes com vítimas entre 1957 e 1965. Com exceção do não cumprimento dos procedimentos de segurança por parte de várias empresas aéreas, um problema de falta de fiscalização do poder público, não foi abordado elemento algum que pudesse beneficiar o usuário do transporte aéreo, e o conjunto da sociedade que iria financiar o projeto. Com exceção da VARIG, que foi contra, as empresas aéreas não se manifestaram oficialmente sobre o assunto. Em 18 de julho de 1963 foi apresentado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei número 712/63, que tratava da criação da Aerobrás, nos moldes dos trabalhos desenvolvidos pelas entidades sindicais. O Projeto não foi votado.

O golpe militar de 1964 encerrou todas as considerações sobre a Aerobrás. O Ato Institucional de número Um serviu de pretexto para destituir toda a direção do SNA, cassando os direitos políticos do seu presidente, e promovendo a nomeação de interventores. Vários funcionários, principalmente do corpo jurídico da Instituição, foram demitidos. Em 23 de abril a Portaria de número 247 do Ministério do Trabalho e Previdência Social explicita o procedimento de intervenção no SNA e nomeação de interventor objetivando, segundo teor da Portaria, “normalizar a sua vida sindical”. Vários interventores foram nomeados no período, um, inclusive, não pertencente à categoria profissional dos aeronautas. Uma nova Diretoria só foi eleita, em conformidade com os estatutos, em 1966.

Em 1965, a Panair do Brasil encerrou as suas atividades. Os funcionários da companhia, aeronautas e aeroviários, procuraram o SNA em busca de apoio jurídico com vistas às reparações trabalhistas. Em desacordo com os estatutos da Entidade os aeronautas não filiados e os aeroviários foram atendidos e defendidos

nos processos judiciais de forma gratuita. Esta situação provocou uma situação de desequilíbrio financeiro na Entidade, que não foi questionada na época.

Depois de dois anos e cinco meses sob intervenção o SNA realiza, em 19 de agosto de 1966, eleição para a posse de nova Diretoria. Em 10 de fevereiro de 1967 é editado o Decreto-Lei número 158 que altera substancialmente as condições referentes à aposentadoria dos aeronautas. Houve a redução no teto da aposentadoria de dezessete para dez salários mínimos, mínimo de 25 anos de trabalho na condição de aeronauta, e desvinculação do salário mínimo ao índice de reajuste dos empregados. O SNA, inserido no contexto dos governos militares, pouco pode fazer. Estava proibido inclusive de publicar A Bússola, que ficou fora de circulação entre março de 1964 e outubro de 1968. Esta realidade vivenciada pelo SNA foi comum a todos sindicatos no período pós sessenta e quatro.

O SNA, de 1964 até 1979, pouco se inseriu em estratégias reivindicativas. Os governos militares eram o grande obstáculo, restando ao Sindicato utilizar-se da A Bússola para pleitear melhores condições de trabalho para os aeronautas. Em 1968, a publicação apresenta diversos artigos sobre a legislação que regulamentava a profissão, oferecendo críticas e sugestões de aprimoramento. No ano de 1969, o Sindicato participa das negociações entre aeronautas aposentados e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Os aposentados haviam vencido demandas trabalhistas no STF, as quais, o Ministério se recusava a cumprir. O sistema remuneratório dos aeronautas merece atenção do SNA, em 1973, quando a Entidade publica artigo preconizando que todas as empresas remunerassem seus tripulantes pelo conceito de hora de vôo e não por quilometragem. De acordo com o primeiro sistema, os tripulantes recebiam pelo tempo efetivamente trabalhado, enquanto que no segundo, o pagamento era fixo, decorrente da distância percorrida pelas aeronaves. O SNA tinha por parâmetro as

condições de trabalho da VARIG que remunerava os seus tripulantes pelo conceito de hora de vôo, quando a totalidade das outras empresas utilizava o recurso da quilometragem percorrida.

Em abril de 1975 a Diretoria do SNA, recém empossada, é presa e recolhida ao Doi-Codi de São Paulo. Depois de liberados, os diretores do Sindicato foram constantemente obrigados a se reportar ao Ministério do Trabalho e Previdência Social. Neste período, o Sindicato compôs um grupo de trabalho no sentido de elaborar uma nova legislação que regulamentasse a profissão do aeronauta, e em 1978, conclui o trabalho. Entretanto as propostas não foram consideradas pelo Executivo, que por meio de seu representante do Ministério da Aeronáutica, impunha as suas posições e encerrava as negociações. Paralelamente a APVAR, a partir de 1977, começa a destacar-se na defesa dos interesses dos pilotos da VARIG, contando, em 1978, com 620 pilotos associados, enquanto que o SNA contava, em 1977, com um efetivo de 1200 aeronautas filiados em todo território nacional.

A Associação, em 1980, assina contrato coletivo de trabalho com a VARIG, que entre outros entendimentos, previa o reajuste semestral dos pilotos pelo índice integral do INPC acumulado. Estava acordado um seguro contra a inflação, que não foi obtido pelos aeronautas de outras empresas. Em 1981, a VARIG rompe unilateralmente o acordo levando os pilotos da Empresa a movimentos reivindicatórios que perduraram até 1984. O SNA tenta, mas não consegue, mobilizar o restante da categoria por melhores condições de trabalho e sistemas de proteção contra a inflação, não contemplados pelos decretos governamentais. A estratégia do Sindicato era no sentido de unificar o movimento reivindicatório dos pilotos da VARIG com o restante dos aeronautas.

Por iniciativa do Executivo, em 05 de abril de 1984, é aprovada no Congresso Nacional a Lei de número 7.183 denominada Regulamentação Profissional do Aeronauta. Os tripulantes foram beneficiados por um conjunto de regras, que entre outros aspectos; aumentava de quatro para oito as folgas mensais mínimas; reduzia os limites mensais, trimestrais e anuais das horas de vôo permitidas; ampliava os períodos de repouso, após a jornada de trabalho; e reduzia a jornada de trabalho das tripulações. A Lei também disciplinava a utilização dos aeronautas na condição de tripulante de reserva ou sobreaviso. O conceito de folga social, dois períodos sucessivos de vinte e quatro horas englobando necessariamente um sábado ou domingo por mês, também foi explicitado pela primeira vez na legislação trabalhista dos aeronautas. A Lei 7.183 contribuiu positivamente na previsibilidade da rotina profissional do aeronauta, proporcionando-lhe uma inserção familiar mais continuada.

No mesmo ano, sob o contexto político menos repressivo e pela demanda social por eleições diretas, o SNA negocia sem sucesso a convenção coletiva da categoria. Diante do impasse, no final do ano, as reivindicações são remetidas para julgamento pelo Superior Tribunal do Trabalho. Em função da morosidade no julgamento do processo, o SNA conclama, e a categoria delibera em assembléia pela paralisação em 30 de abril de 1985. A maioria expressiva dos aeronautas da VARIG e VASP aderiu ao movimento. Os tripulantes da Transbrasil ignoraram as deliberações do SNA e cumpriram suas escalas de vôo normalmente. Esta greve foi a oitava decretada pelo SNA. A paralisação durou três dias e influenciou as ações do Superior Tribunal do Trabalho que rapidamente julgou o dissídio coletivo da categoria.



No ano seguinte, em 1986, os comissários da VASP decidiram paralisar as suas atividades, com o apoio do SNA. A companhia aérea do Estado de São Paulo teve a maior parte das suas atividades suspensas por quase vinte dias. Os vôos cargueiros, que não necessitam de comissários a bordo, operaram normalmente. Apesar do apoio sindical, este foi mais um movimento reivindicatório de caráter isolado, objetivando as demandas de um grupo profissional e de uma empresa específica. Em dezembro de 1987, durante o dissídio dos aeronautas, ocorreu um impasse nas negociações. O dissídio Coletivo da categoria foi remetido para julgamento pela Justiça do Trabalho. Os aeronautas decidiram pela greve, a décima da categoria, cujo objetivo era apressar o julgamento. VARIG e VASP cumpriram as deliberações da assembléia do SNA e se engajaram no movimento. Foram dois dias de paralisação, cujo encerramento estava programado inclusive com a determinação de horário, para as zero hora do terceiro dia. O patronato foi tolerante com o movimento, não houve retaliações, na expectativa de conseguir autorização para o reajuste nas tarifas aéreas. No caso da VARIG, por exemplo, foram retirados todos os Electras<sup>10</sup> dos pátios dos aeroportos Santos Dumont e Congonhas, impossibilitando que uma eventual tripulação pudesse efetuar algum vôo.

O movimento grevista proporcionou ganhos expressivos nas condições financeiras e de trabalho dos aeronautas. As companhias aéreas receberam autorização para o reajuste das suas tarifas, no entanto, não cumpriram imediatamente os termos da convenção coletiva, julgados e deliberados pelo TST, alegando a não publicação pelo Diário Oficial. Desenvolveu-se nas lideranças sindicais o discurso de que as empresas ignorariam a Convenção Coletiva de 1987. Este contexto iria direcionar os aeronautas para a última greve promovida pelo SNA.

---

<sup>10</sup> Electras são aeronaves turbo-hélice e quadrimotoras, que foram incorporadas à frota da VARIG em 1962. Em 1991, quando efetuavam os vôos da ponte aérea do Rio de Janeiro para São Paulo, foram substituídas por aeronaves Boeing 737/300.

## **2.2 – A perda da exclusividade de representação do SNA**

No carnaval de 1988 ocorreu a décima primeira greve dos aeronautas. As assembleias do SNA contaram com centenas de tripulantes, principalmente comissários de bordo da VARIG e VASP. Neste período a APVAR já havia se consolidado como a mais atuante associação profissional da categoria. Tanto o presidente do SNA, como o da APVAR, eram pilotos da VARIG, que neste episódio específico, não se entenderam sobre as estratégias de ação reivindicativa.

Para a APVAR uma nova greve só deveria ocorrer se as empresas efetivamente não cumprissem a nova convenção coletiva. O acórdão ainda não havia sido publicado no Diário Oficial. O SNA postulava uma ação reivindicativa imediata, como instrumento de pressão da categoria para o cumprimento da convenção coletiva. As assembleias da Associação decidem pela não realização da paralisação. Alguns pilotos são encarregados de ir ao Sindicato, e durante a assembleia da entidade, comunicar a posição da Associação. São derrotados pelos argumentos da direção sindical. Os comissários de bordo, em maioria expressiva, apóiam a greve incondicionalmente. Os pilotos que discursaram contra o movimento foram efusivamente vaiados.

Apesar de discordarem da greve, os pilotos da VARIG, em fidelidade à deliberação sindical, aderem e promovem o movimento. Os comissários de bordo, portadores do voto unânime e afirmativo, praticamente não se engajaram na

paralisação. Foram três dias de greve no carnaval de 1988, com vinte e três demissões na VARIG, vinte e dois pilotos e um comissário, e mais de trinta demissões na VASP. A Transbrasil manteve as suas operações normalmente. O presidente do SNA, um dos demitidos, nunca mais retornou as atividades na VARIG. Foi considerado perseguido político e anistiado, tendo sido aposentado, com rendimentos integrais pelo INSS, em 1995. Tentou eleger-se como deputado federal pelo Partido dos Trabalhadores. Posteriormente foi trabalhar no Banco do Povo, localizado no ABC Paulista.

A partir da greve de 1988, a última dos aeronautas, o SNA enfrenta gradualmente processo de esvaziamento. A legitimidade de representação do Sindicato é abalada com as conseqüências do movimento. Os tripulantes começam a abandonar a Entidade, e os novos profissionais não se filiam. Os pilotos da VARIG se voltam para a APVAR, procurando soluções localizadas com a Empresa. Passam a estruturar ações reivindicativas a partir das estratégias reivindicativas propostas pela direção associativa. Mantêm relações políticas com o SNA objetivando suporte legal na formalização dos acordos coletivos. Sentem-se traídos pelo Sindicato e pela categoria na percepção da motivação política da greve, e da falta de adesão do conjunto dos profissionais, inclusive dos comissários da própria VARIG. As assembleias do SNA passam a apresentar, nos anos noventa, a participação média de 30 aeronautas na somatória dos encontros no Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. A APVAR, no mesmo período e condições, apresenta média de 250 pilotos<sup>11</sup>. Em outras localidades praticamente inexistente mobilização de aeronautas e não há representações da APVAR.

---

<sup>11</sup> Estes dados foram obtidos a partir do cálculo da média aritmética das listas de presentes nas assembleias do SNA e APVAR na década de noventa.

Em 1990 a VASP é privatizada. As relações trabalhistas entre o controlador e os tripulantes passam, gradualmente, por alterações expressivas. Os aeronautas da VASP nunca mais participaram de qualquer ação reivindicativa promovida pelo SNA. Em 2000, praticamente todos os tripulantes da antiga estatal haviam sido demitidos e substituídos. O SNA, em inúmeras oportunidades, denunciou o descumprimento da legislação trabalhista e das condições acordadas nas convenções coletivas por parte da VASP.

As sucessivas negociações do SNA, após 1988, com o sindicato patronal englobam inexpressiva participação do conjunto dos aeronautas. Com exceção dos pilotos da VARIG, os aeronautas, nos anos noventa, abandonam as ações reivindicativas. O período em questão, até 1994, é marcado por elevadas taxas de inflação, de forma que o SNA persegue índices de reposição e manutenção dos itens da Convenção Coletiva de 1987. O governo federal prescreve a maioria dos procedimentos de reajuste salarial, diluindo ainda mais a influência do SNA na questão salarial.

Em 1989, os pilotos da VARIG paralisaram por seis meses a instrução de vôo para os pilotos admitidos e promovidos. As diretrizes de segurança da Companhia são questionadas. O SNA contesta judicialmente a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos em Aviação Civil, SINPAC, obtendo sucesso no ano seguinte, em 1990. A publicação Dia a DIA, de 29 de maio de 1991, do SNA publica os índices de reposição salarial obtida nos dissídios coletivos de 1989, 1990 e 1991, respectivamente 111,31%, 106,08% e 72,41%. Estes valores correspondiam à diferença entre parte da inflação acumulada durante o ano e as antecipações concedidas por meio da legislação em vigor. Os índices inflacionários eram tão elevados no período, em média 30% ao mês, que em dezembro, mês de dissídio da categoria, as perdas atingiam até três dígitos. Em

20 de dezembro de 1991 são renovadas integralmente as cláusulas sociais e econômicas da convenção coletiva. No mesmo ano os pilotos da VARIG são contemplados por nova tabela salarial que premia a antiguidade na Empresa.

Durante o dissídio coletivo de 1992 o SNA obtém o reajuste de 80% da diferença entre o INPC acumulado e as antecipações salariais. Este índice resulta em achatamento salarial considerável para os aeronautas. As diárias de alimentação são aumentadas em 100% do índice mencionado. No plano específico dos pilotos da VARIG, a APVAR negocia com sucesso um reajuste adicional de 4,5% para os co-pilotos da rede aérea internacional. A TAM amplia e consolida as suas operações, de empresa de aviação regional e transforma-se paulatinamente em empresa de aviação regular. O proprietário da Companhia, centralizador e carismático, detém influência decisiva sobre os seus tripulantes. Os aeronautas da TAM nunca participaram de qualquer movimento reivindicativo capitaneado pelo SNA. A associação de tripulantes da Companhia tão pouco se envolve em questões reivindicativas durante a década de noventa.

A convenção coletiva de 1993 não recompõe a inflação integral do período. Em dezembro, especificamente, o reajuste corresponde ao valor de 29,88%, equivalente a 80% da inflação mensal. A partir da conversão da URV em uma nova moeda chamada de Real, em julho de 1994, a inflação é reduzida drasticamente. Em dezembro o SNA acorda a reposição dos salários pelo índice integral do IPC-R mais quatro por cento de produtividade, equivalendo a um reajuste de 28,92%, num contexto de estabilidades nos preços. Esta negociação reduziu a projeção de achatamento nos rendimentos dos aeronautas, que estavam, desde 1988, sofrendo perdas devido a não incorporação integral da

inflação. Os pilotos da VARIG, em condição de *Operação Padrão*<sup>12</sup>, influenciam positivamente no sucesso das negociações do SNA com o sindicato patronal, beneficiando todos os aeronautas. A Empresa concede ainda um reajuste adicional de 9% para os comandantes da rede aérea nacional e 4,5% para todos os co-pilotos, em fevereiro de 1995, retirando, no entanto, o adicional pago aos instrutores de vôo. A VARIG, em crise financeira, demite 2600 funcionários. A APVAR consegue manter o emprego de todos os pilotos.

Em dezembro de 1995, o SNA obtém 26,9% de reajuste para a categoria. Os baixos índices inflacionários do período contribuem para a recomposição salarial dos aeronautas. A APVAR adota novamente como estratégia reivindicativa o procedimento de *Operação Padrão*, com reflexos positivos para todo o conjunto de profissionais do setor. No ano seguinte, não ocorreu negociação satisfatória entre aeronautas e empresas aéreas. O dissídio coletivo da categoria foi remetido para julgamento no TST, que decidiu reajustar os salários dos aeronautas a partir de julho de 1997, sem retroatividade da data base e sem índice algum de produtividade. A recomposição salarial ocorreu em duas etapas, julho e setembro, perfazendo um total de 10%. No mesmo ano, a APVAR acorda com a VARIG alterações no sistema remuneratório dos pilotos. Foi um longo processo de negociação marcado pelo entendimento, sem a utilização de expedientes reivindicativos. Estes benefícios passaram a incorporar os vencimentos dos comandantes e co-pilotos em maio de 1998 com reajuste de 29,62%, no item ordenado, mais os consequentes acréscimos nos valores da antiguidade e compensação orgânica<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Operação Padrão é o nome dado a uma forma de procedimento reivindicativo na qual todas as ações envolvendo operações aéreas são meticulosamente seguidas, acarretando atrasos nos vôos e incremento no consumo de combustível.

<sup>13</sup> Compensação orgânica é o nome dado ao adicional de 20% do ordenado básico, parte integrante do sistema remuneratório do aeronauta da VARIG.

O ano de 1998 terminou com a disposição do sindicato patronal em não conceder qualquer reajuste nos salários dos aeronautas. Pretendiam ainda cancelar várias cláusulas econômicas constantes na convenção coletiva, representando uma redução nos rendimentos da categoria. Alegavam crise no setor, que desde o início dos anos noventa vinha sendo liberalizado. O Poder Público estava desregulamentando, porém, não fiscalizando devidamente a atividade do transporte aéreo. Desta forma, foi se consolidando uma situação caracterizada pelo excesso da oferta de vôos concorrentes e pela aplicação de tarifas com preço abaixo do custo. Por outro lado, havia os encargos crescentes com a aquisição de aeronaves mais sofisticadas em termos tecnológicos e um novo ciclo altista em termos de preços do petróleo. As empresas foram acumulando prejuízos, e não podendo majorar adequadamente as passagens devido à concorrência, optaram pela redução salarial como uma alternativa para a redução de custos.

Os itens econômicos que o patronato queria retirar da convenção coletiva estavam sendo renovados na íntegra a cada dois anos desde de 1988. Os aeronautas, excluídos os pilotos da VARIG, não esboçaram qualquer reação. De forma inovadora, a APVAR estrutura uma nova forma de estratégia reivindicativa denominada de Paradas Progressivas, que foi aprovada pelos pilotos e posta em prática com apoio do SNA. Tal procedimento consistia em atrasos progressivamente ampliados nos horários de decolagem das aeronaves da VARIG. O sindicato patronal recuou e propôs para todos os aeronautas a manutenção integral da convenção coletiva, no entanto, não concedeu qualquer reajuste salarial. Os pilotos da VARIG em assembleias com centenas de associados aprovaram a proposta. Os aeronautas com dezenas de filiados apoiaram as tratativas. O SNA endossou o processo assinando a convenção coletiva. Os pilotos da VARIG, que haviam recebido reajuste em maio, por meio da nova estrutura salarial, foram menos atingidos com a não reposição dos salários.

O dissídio coletivo da categoria dos aeronautas, em 1999, foi marcado por intensas negociações e com a adoção das Paradas Progressivas e de *Operação Padrão* por parte dos pilotos da VARIG. Foram diversas rodadas, sempre as sextas-feiras, e no Rio de Janeiro. A APVAR, representada pelo seu presidente, teve assento na mesa de negociação. O sindicato patronal insistia no posicionamento de não reajustar os salários apesar dos aeronautas não terem recebido reajuste por dois anos consecutivos. Quando um dos negociadores do sindicato patronal foi informalmente inquirido sobre a dificuldade nas negociações, e lembrado dos prejuízos decorrentes de uma *Operação Padrão*, simplesmente respondeu que os empresários da aviação agiam como “donos de botequim”. Numa das reuniões, quando o índice já havia avançado para 4%, o SNA ameaçou com greve. A resposta foi um sorriso e a indiferença do negociador patronal. A APVAR se pronunciou afirmando que não faria ameaças naquele encontro, que simplesmente os pilotos da VARIG iriam agir e demonstrar o seu descontentamento. Na semana seguinte, o SNA assinou acordo coletivo de trabalho com o sindicato patronal contemplando a reposição de 6% nos salários dos funcionários da VARIG. Para as outras empresas, o índice se manteve em 4%. O sindicato dos empresários concordou em equalizar o reajuste para toda a categoria de aeronautas e aeroviários dois meses depois. Não houve mobilização da categoria, apenas a predisposição patronal em não criar condições diferenciadas.

Em 2000, os processos de negociação foram menos demorados. A APVAR conseguiu, sem necessidade de mobilização dos pilotos, acordar 5% de reajuste para todos os funcionários da Empresa. Ocorreram encontros entre a APVAR e alguns curadores da Fundação Rubem Berta, proprietária da VARIG, que resultaram no referido índice e na manutenção integral da convenção coletiva. O sindicato do empresariado acabou acompanhando o direcionamento da VARIG,



reajustando o salário dos aeronautas pelo mesmo índice. Com relação à convenção coletiva, houve alterações na redação de duas cláusulas sobre normas de redução de força de trabalho e na forma da compensação das folgas. O restante foi renovado integralmente.

Uma vez mais, a APVAR agiu decisivamente no encaminhamento das condições de trabalho, não só dos funcionários da VARIG, como de todas as empresas de aviação civil brasileira. Ao SNA, coube um papel preponderantemente homologatório, referendando as disposições acordadas entre a VARIG e a APVAR, e posteriormente, replicando estes termos para o conjunto dos aeronautas com a anuência do sindicato patronal. O sindicato foi paulatinamente perdendo a centralidade de representação, mobilizando cada vez menos a categoria. Esta realidade se torna mais conclusiva quando se aborda a especificidade da dinâmica histórica da APVAR.

## **3– CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA APVAR**

### **3.1 – Da sua fundação aos anos oitenta**

A primeira forma de organização associativa dos pilotos da VARIG ocorreu em 1958<sup>14</sup>. Depois de complicado processo de negociação com a direção da Companhia foi criado o Clube do Comandante. Esta Entidade foi a forma inicialmente encontrada pelos pilotos mais antigos, objetivando a organização da representatividade e reivindicações trabalhistas do grupo junto à Companhia. Sua sede ficava dentro das instalações da própria VARIG, em Porto Alegre, em uma pequena sala ao lado do posto do Banco Nacional, na Rua XVIII de Novembro.

Os primeiros encontros entre comandantes e a diretoria da VARIG foram marcados por antagonismo, de tal forma que imediatamente iniciou-se um processo de oposição ao funcionamento do Clube. Sendo a VARIG propriedade de uma fundação, e seus empregados beneficiários desta Fundação, evidenciou-se uma condição na qual qualquer forma de reivindicação trabalhista era percebida como prejudicial à Companhia e ao conjunto de funcionários. Desta forma, o Clube do Comandante representava problemas para a VARIG. A

---

<sup>14</sup> Este capítulo é baseado em pesquisas anteriores conduzidas pelo autor, que resultaram na publicação de 2000: APVAR 40 anos e na Trajetória do Piloto, respectivamente em 2000 e 2002.

Companhia passou a negociar direta e individualmente com os pilotos, sobrepujando a Entidade que foi fechada no mesmo ano.

Em 1959, após uma reorganização parcial dos pilotos conseguiu-se nomear um representante para cada equipamento<sup>15</sup>. Esses quatro ou cinco pilotos começaram então a intermediar as reivindicações do grupo. Como as demandas eram negociadas por equipamento, não havia ainda a unidade desejada. Os pilotos não haviam, efetivamente, conseguido organizar-se, de forma que foi solicitada ajuda nas Associações da Panair e do Consórcio Real Aerovias, duas companhias aéreas que atuavam no mercado.

A APVAR, Associação dos Pilotos da VARIG, foi oficialmente fundada em 11 de março de 1960, utilizando novamente a mesma sala ao lado do Banco Nacional, cedida pela VARIG. A intenção dos dirigentes da Associação era unicamente a de institucionalizar e organizar as demandas da categoria evitando as negociações individuais. Neste período a VARIG atravessava um momento de forte expansão, com isso a organização e a associação entre seus pilotos se tornaram um imperativo que não pôde mais ser contestado.

Antes da fundação do Clube do Comandante e a da própria APVAR, as reivindicações dos pilotos não tinham nenhum caráter institucional. Pilotos com mais tempo de casa e alguma expressão política dentro do grupo, negociavam diretamente com o Presidente da VARIG. Todavia, a eficácia destes encontros

---

As informações aqui apresentadas não contêm elementos analíticos, apenas dados empíricos.

<sup>15</sup> Equipamento significa um tipo específico de aeronave, pertencente à frota de uma empresa aérea.

era relativa, na medida em que as negociações tinham cunho pessoal e não representativo.

A Associação começou então um processo de operacionalização e consolidação. O ano de 1965 marcou um importante avanço na estruturação e organização da APVAR. Neste período foi criada a Revista Contato, periódico informativo da categoria, onde questões como a segurança de vôo e a necessidade de um seguro contra a perda de carteira<sup>16</sup> foram tratadas. Consolidou-se então o que pode ser chamado de um salto de qualidade no movimento associativo, onde se procurou através da informação contida nos periódicos conscientizar o grupo de pilotos sobre as reais características e importância da profissão. No período, a APVAR tornou-se a representante da Federação Internacional das Associações de Pilotos de Linha Aérea (IFALPA), cargo este anteriormente ocupado pela associação de Pilotos da PANAIR do Brasil, empresa que estava fora do mercado. Começaram também formas de atuação cooperativa como a criação de grupos de consórcio para compra de veículos.

Em 1969 foi criado o CAM - Contrato de Auxílio Mútuo - modelo de cooperação, pelo qual os associados participantes eram assistidos em caso de doença ou afastamento. Entre 1973 e 1974, foram alterados os estatutos da Associação em uma assembléia geral onde foi levantada a possibilidade de fusão entre a APVAR e a Associação de Pilotos da Cruzeiro. Foi também criado o Fundo de Reserva, no qual o associado participante, mediante depósitos continuados, adquiria cotas para empréstimos com juros abaixo dos cobrados pelas instituições

---

<sup>16</sup> Perda de carteira é a expressão utilizada pelos aeronautas para designar a situação onde o tripulante não obtém renovação de seu certificado médico, impossibilitando a continuidade de suas atividades profissionais.

financeiras. Havia também a preocupação com a aposentadoria dos pilotos, haja vista que o limite da previdência oficial era bastante inferior aos proventos dos pilotos que estavam na ativa. Articulou-se, portanto, a criação de um fundo de pensão complementar chamado de Caixa de Complementação de Aposentadoria. Como no SNA não se conseguiu implementar nenhuma modalidade de complementação à aposentadoria até a criação do AERUS, em 1983, por iniciativa da VARIG, com a primeira turma de assistidos aposentando-se da Companhia em 1986.

O movimento associativo conduzido pela APVAR apresentou uma organização mais efetiva a partir de 1977. Foram compradas instalações no Rio de Janeiro, transformando aquela localidade em sede da Associação. Assim, sucessivamente, a sede da APVAR foi sendo transferida de Porto Alegre para São Paulo e posteriormente para o Rio de Janeiro, acompanhando as transferências dos pilotos no contexto de uma empresa que se expandia, especialmente em vôos internacionais, que eram exclusivamente operados a partir do Galeão. A APVAR também conseguiu junto ao Instituto de Re-seguros do Brasil (IRB), a progressão no valor da mensalidade do seguro por perda de carteira, trazendo novamente para o quadro de contribuintes os pilotos mais jovens que se sentiam lesados pela política anterior, onde todos descontavam o mesmo valor. No plano de negociação com a VARIG, a Entidade obteve a permissão de participar junto às bancas examinadoras de língua inglesa para promoção de pilotos às linhas internacionais, garantindo a integridade do processo.

Em 1978 a APVAR possuía 620 associados, a quase totalidade dos pilotos da VARIG. Foi implantado o serviço social da Associação objetivando proporcionar um apoio mais efetivo, não só para os pilotos, como para os seus familiares. A

Entidade passou quatorze meses negociando com a VARIG a redução de um piloto na composição das tripulações que eram utilizadas nos vôos para Miami. Ao término do período, consegue que um terceiro piloto passasse a compor as tripulações com destino à cidade americana.

No final de 1979 iniciaram-se as negociações para a assinatura do primeiro acordo coletivo de trabalho entre a Companhia e a APVAR. O processo foi extenso e complexo, finalizado em maio de 1980. O acordo previa que os salários seriam reajustados com base no INPC integral, o pagamento da hora de vôo noturna seria na base de 33% da diurna, haveria pagamento das reservas nos aeroportos e sobreavisos nas residências, bem como, o recebimento do descanso semanal remunerado. Vale notar que neste acordo os pilotos aceitaram a redução na remuneração da hora de vôo noturna. Esta redução era a contrapartida necessária, exigida pela Empresa, para o pagamento dos salários reajustados na base da integralidade do INPC.

A crise do petróleo, em 1973, e gastos públicos desordenados haviam contribuído para o incremento do processo inflacionário, e como conseqüência os salários estavam bastante defasados. Era objetivo primordial do acordo garantir a reposição integral dos mesmos pelo índice oficial de inflação, visando a interrupção do processo de achatamento nos ganhos.

O chamado “acordo de oitenta” significou um incremento significativo na cooperação e agilidade na condução das operações aéreas por parte dos pilotos. A crença coletiva na manutenção do poder aquisitivo foi de fundamental importância no estímulo dos pilotos. No entanto, em julho de 1981, o acordo foi

rompido unilateralmente pela empresa. O grupo de pilotos sentiu-se “traído”, interferindo com a idéia legalista e contratual que norteava a ação dos mesmos quando no desempenho profissional de suas funções. A Fundação Rubem Berta, proprietária da VARIG, tinha especificado, em seus estatutos, elementos teóricos do Contrato Social de Rousseau. Nesses termos, noções como a de “vontade geral”, serviam para dotar seus funcionários de uma perspectiva de inclusão na relação entre dirigentes e empregados.

O fim do Acordo de 80 representou para os pilotos o fim do contrato social a que estavam culturalmente acostumados e gerou o primeiro grande movimento unificado da categoria de cunho reivindicatório. Inicialmente, noventa e oito por cento dos pilotos procurou a Justiça do Trabalho, ingressando com ações coletivas contra a companhia. Desta forma, a VARIG era obrigada a liberar grupos de pilotos de uma só vez, quando os mesmos precisavam comparecer a alguma audiência. Este procedimento acabava causando problemas operacionais no departamento das escalas de vôo, contribuindo com a estratégia dos pilotos de recuperar o acordo perdido. Os pilotos também foram uniformizados para os aeroportos carregando cartazes de protesto contra a Empresa. Foi iniciada uma Operação Padrão. Assembléias permanentes foram mantidas em Porto Alegre, São Paulo e Rio de Janeiro. Os pilotos com cargos diretivos na Empresa, que não renunciaram aos mesmos, perderam o direito associativo. Os pilotos instrutores deixaram de ministrar instrução de vôo. Foi criada a Associação das Mulheres dos Pilotos da VARIG, que entre 1981 e 1982, atuou decisivamente, reivindicando, abordando diretores da Companhia, e inclusive, comparecendo ao programa televisivo da Rede Globo, TV Mulher, fornecendo depoimentos. Houve também o estreitamento nas relações políticas entre a APVAR e o SNA, que apoiou o movimento dos pilotos contra a VARIG.

Durante 1982 e 1983 foi intensificado o procedimento de *Operação Padrão*. Procedimentos de táxi<sup>17</sup> nos aeroportos, que levavam em média quinze minutos, passaram a durar quase quarenta. Durante as aproximações executava-se o procedimento por instrumentos, mais demorado, mesmo que as condições do aeródromo fossem visuais, o que permitiria um encurtamento na trajetória da aeronave. Os efeitos continuados desta operação obrigaram a VARIG a negociar. Foram elaborados contratos individuais de trabalho chamados de transações transitivas ou terminativas. Pelas transações transitivas o piloto associado renunciava a todas as ações judiciais com exceção das vinculadas à quebra do Acordo de 80. No caso das terminativas, todas as ações eram suspensas. Em contrapartida, a Companhia pagava para o piloto um percentual do passivo trabalhista acumulado e reajustava o ordenado básico numa proporção do efetivamente acordado em 1980.

A política adotada pela Empresa na forma de negociação individual acabou dividindo o grupo. A APVAR perdeu poder de interlocução e grupos de pilotos mais antigos começam a negociar diretamente. Como os acordos foram individuais os índices variaram, assim os primeiros a aceitar a negociação foram os que menos receberam. Assinar os acordos significava “pegar o panetone<sup>18</sup>”, denominação inventada por aqueles que eram contra esta forma de negociação individual. Este outro grupo queria o total cumprimento do Acordo de 80 e começou a sobrepujar a liderança da Associação que queria resolver os problemas de forma negociada e por meio de uma distensão nas relações com a Companhia. O resultado foi que todos acabaram formalizando os acordos com a VARIG, e os que mais relutaram, foram os mais beneficiados.

---

<sup>17</sup> Táxi é a expressão utilizada em aviação para designar a rolagem de uma aeronave nos pátios e vias de acesso do aeroporto no período anterior à decolagem e posterior ao pouso.

<sup>18</sup> Referência pejorativa ao brindes natalinos oferecidos pela Empresa.



Em 1984 um novo contrato coletivo de trabalho foi assinado com a VARIG. Na época, vigorava o decreto lei número 2065 que reduzia os índices de reajuste salarial. Neste contrato coletivo de trabalho a APVAR conseguiu garantir novamente os reajustes baseados na variação integral do INPC semestral. Na prática, isto significava um reatamento do Acordo de 80, que fora cancelado sob o pretexto de aplicar os sucessivos decretos governamentais números 2012, 2024, 2045 e o 2065. Vale notar que no período era usual a intervenção do Poder Público na formulação da política salarial de todo o conjunto de empregados. As empresas até podiam conceder reajustes superiores ao prescrito, mas, geralmente, seguiam na íntegra as resoluções governamentais. Neste novo acordo foi também acertada a possibilidade de fusão da lista de senioridade<sup>19</sup> dos pilotos da VARIG e da Cruzeiro. A Cruzeiro do Sul era uma companhia de aviação que havia sido adquirida pela VARIG ainda na década de 70, sendo que com o acordo se oficializava a reserva de lugares aos pilotos da mesma, caso a fusão de quadros efetivamente viesse a acontecer. Garantiu-se também a lista de senioridade para os co-pilotos, que não tinham o seu ordenamento garantido, e a estruturação básica da carreira dos mesmos. A APVAR ganhou o direito de obrigatoriamente participar das juntas técnicas e disciplinares envolvendo seus associados<sup>20</sup>. Definiu-se, ainda, o processo eleitoral para a designação das chefias de equipamento, onde dos três candidatos mais votados a empresa escolheria um. Finalmente, ficaram estabelecidos instrumentos de complementação salarial para os pilotos que ficassem temporariamente afastados da atividade por doença ou acidente. Em 1984 a APVAR possuía 993 sócios, e consolidava avanços significativos para os pilotos da VARIG.

---

<sup>19</sup> Senioridade é o nome dado a uma relação que determina a posição de antigüidade dos pilotos no quadro funcional da Empresa.

<sup>20</sup> Juntas são processos de julgamento, onde o réu, no caso um piloto, é acusado por um delito de ordem disciplinar ou é avaliado por problemas no desempenho técnico.

No final de abril e começo de maio de 1985 o Sindicato Nacional dos Aeronautas decretou greve com integral apoio da APVAR. O dissídio coletivo da categoria, negociado a partir de dezembro do ano anterior, ainda não fora acordado, tendo sido remetido para julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho. Devido à morosidade do processo a categoria resolveu parar, pressionando assim o TST. Esperou-se por um ambiente de maior estabilidade política no Brasil, de forma que o movimento só foi executado em 1º de maio, após a declaração oficial da morte do presidente eleito, Sr. Tancredo Neves, em 21 de abril e a posse do vice, Sr. José Sarney, para a Presidência da República. A greve durou três dias e contou com piquetes nos principais aeroportos das cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. A Varig reagiu e com a colaboração do Ministério da Aeronáutica estruturou a chamada *Operação Ícaro*, estratégias que visavam transportar tripulações dispostas a aderir ao movimento em aviões AVRO de transporte militar, que decolavam de bases aéreas com todas as luzes apagadas, pousando nos aeroportos cercados pelos grevistas. Assim parte das aeronaves da VARIG poderia decolar, enfraquecendo o movimento. Tentou-se também iniciar alguns vôos da Companhia a partir de Porto Alegre, aproveitando-se da disponibilidade de tripulações que residiam nesta cidade, e do fato do Aeroporto Salgado Filho não estar cercado pelos manifestantes. A Operação Ícaro acabou fracassando e o TST rapidamente julgou o dissídio da categoria.

Durante o ano de 1986 foi feito um adendo ao acordo de 1984, em que uma nova estrutura salarial foi proposta e aceita com reajustes acima dos acordados com o sindicato no processo de dissídio coletivo. Esta tabela salarial foi negociada e apresentada em assembléias da APVAR antes da sua homologação. Outro ponto acordado foi o pagamento do adicional de trinta por cento do ordenado básico para checadores<sup>21</sup> e vinte e cinco por cento para os

---

<sup>21</sup> Checador é nome do cargo dado ao piloto que examina, durante um vôo ou no simulador de vôo, a proficiência técnica operacional da tripulação, com vistas à obtenção ou renovação das licenças de vôo e dos certificados de habilitação técnica.

instrutores. Antes do acordo de 1986, os instrutores eram chamados de tarefeiros, ou seja, só recebiam adicional quando estavam efetivamente ministrando instrução de vôo. Foi criado também um adicional de pousos. Foi também instituída uma gratificação adicional, de forma que acima do quadragésimo pouso do mês o piloto receberia um adicional fixo de um por cento de ordenado básico para cada operação subsequente. Este adicional salarial visava recompensar financeiramente os pilotos que operavam na desgastante malha de vôos domésticos caracterizada por etapas de curta duração, muitos pousos, poucas folgas e muitos pernoites fora da base contratual. Vale notar que a VARIG passava por um período de forte expansão, onde se contratavam e treinavam-se muitos pilotos. Estes condicionantes favoreceram as negociações privilegiando a atuação da APVAR.

Em dezembro de 1987, a APVAR novamente em apoio ao SNA decide em assembléia pela paralisação de seus pilotos. O movimento que durou dois dias e tinha hora certa para terminar, foi de uma certa maneira tolerada pelas empresas aéreas, que com a greve conseguiram permissão junto ao governo para aplicar reajuste nas passagens aéreas, alegando assim possibilidade de reajustar os salários da categoria em processo de dissídio coletivo. As companhias de aviação conseguiram também a supressão do depósito compulsório para a compra de passagens internacionais.

Vivia-se no período histórico do governo Sarney, repleto de planos econômicos e de congelamentos. As tarifas e preços eram controlados, tendo o país declarado moratória unilateral ao FMI. A falta de dólares por parte do governo brasileiro fomentou políticas de desestímulo as viagens internacionais, e o depósito compulsório sobre os bilhetes era uma delas. Esta medida prejudicava, em especial, a VARIG, detentora majoritária do trafego aéreo internacional. O

movimento grevista havia sido benéfico para as empresas aéreas, influenciando positivamente a disposição coletiva dos pilotos da VARIG quanto as suas ações reivindicativas.

### **3.2 - APVAR sindicato: consolidação da fragmentação reivindicativa**

No carnaval de 1988, o Sindicato Nacional dos Aeronautas decretou uma nova greve. Desta vez, pelo cumprimento imediato da convenção coletiva de trabalho, que as empresas assinaram, mas não estavam cumprindo. Neste período o Supremo Tribunal do Trabalho estava em recesso, de forma que os termos do julgamento do dissídio coletivo só iriam ser publicados no Diário Oficial da União em março. Houve divergência entre o posicionamento da APVAR e o SNA. Os pilotos da VARIG, a contragosto, seguiram a orientação do Sindicato optando pela greve.

A convenção coletiva de 1988 foi a maior conquista da categoria de aeronautas no contexto da aviação civil brasileira; nela foi acordado o pagamento dobrado das programações efetuadas em domingos e feriados nacionais, sendo que se noturnas, o pagamento seria em dobro mais uma vez. Esta forma de suplementação pecuniária refletia o reconhecimento do ônus sofrido pelos aeronautas no afastamento de suas famílias, e ocorreria toda a vez que a Companhia não conseguisse programar uma folga compensatória. Assim a categoria que em 1984 através da Regulamentação Profissional do Aeronauta, votada no Congresso Nacional e ratificada pelo Presidente da República, havia adquirido o direito mínimo de oito folgas mensais, tinha a partir deste momento a possibilidade de um maior período de descanso, situação fundamental diante das

características de ordem orgânica e social da profissão. Antes da regulamentação de 1984 os aeronautas brasileiros tinham o direito somente a quatro folgas mensais. Na convenção coletiva foi também oficializado o pagamento das horas de trabalho na condição de tripulante de reserva no aeroporto e de sobreaviso na residência. Os regulamentos referentes às diárias de alimentação foram regulamentados, como horários e valores de pagamento para café da manhã, almoço, jantar e ceia.

Estes foram os principais pontos negociados na convenção coletiva de 1987 com validade de dois anos que foram renovados na sua íntegra até novembro de 2000. A partir de dezembro de 2000, as empresas aéreas, com exceção da VARIG, RIO SUL e Nordeste, negociaram com o SNA alterações na convenção coletiva, de forma que os domingos trabalhados iriam ser remunerados unicamente em dobro, e não mais em triplo no período noturno. Em contrapartida, a compensação do domingo trabalhado só poderia ocorrer em outro domingo num prazo de até 90 dias após a execução da programação de vôo. A APVAR não achou vantajosa esta mudança e conseguiu manter a Convenção coletiva original para todas as empresas do grupo VARIG. A experiência mostrou que o sindicato patronal estava equivocado, e que a nova metodologia de compensação de folgas era mais benéfica para os aeronautas. Neste quesito, os tripulantes da VARIG acabaram prejudicados.

A greve dos aeronautas brasileiros, ocorrida no Carnaval de 1988, teve como consequência imediata a demissão de 22 pilotos da VARIG. Em assembleias realizadas na APVAR, os seus pilotos decidiram acabar com o movimento. Estas demissões acabaram por desmobilizar o grupo de pilotos que ficou parcialmente desarticulado. A VARIG mandou cancelar o desconto em folha de pagamento das mensalidades da Associação. Ao contrário da mensalidade

sindical, cujo desconto é obrigatório, a Empresa concedia este benefício de forma voluntária para a APVAR. Carnês foram confeccionados e menos de um por cento dos associados ficou inadimplente.

Imediatamente, por meio de assembléias da APVAR, ficou decidido que todos os associados contribuiriam com o pagamento do salário dos pilotos da VARIG demitidos, até que os mesmos fossem reintegrados. Durante uma década os associados se cotizaram, sustendo os demitidos de uma greve promovida pelo Sindicato. Este foi mais um elemento que contribuiu negativamente na legitimidade de representação do SNA, pois a Associação, contrária a greve, subsidiou os pilotos demitidos em movimento capitaneado pelo Sindicato. Com exceção do presidente do Sindicato, todos os pilotos da VARIG acabaram sendo reintegrados, paulatinamente, mediante exaustivo processo de negociação, finalizado após uma década.

A greve de 1988 possibilitou aos pilotos da VARIG uma inserção global relativa ao mercado de trabalho. Isto significa que os pilotos demitidos procuraram emprego no exterior, conseguindo colocação na TAG em Angola, na AIR LINGUS na Irlanda e nas ilhas de Malta e Madeira. Esta prática rompeu com um preceito cultural bastante arraigado entre o grupo de vôo, no qual não se era somente piloto, e sim, piloto da VARIG. Assim, em momentos posteriores, como as crises econômicas pela qual a VARIG passou em 1994 e 1999, com redução de frota e sobra de mão-de-obra, muitos pilotos tiveram licenças sem vencimentos concedidas, tendo ido trabalhar temporariamente na Coreia, Taiwan, Singapura e Holanda.

Os reveses reivindicativos sofridos pelos pilotos da VARIG, em consequência da greve de 1988, foram parcialmente minorados com a parada da

instrução ocorrida em 1989. Neste ano ocorreu um dos mais famosos acidentes da aviação civil brasileira, a queda de um Boeing 737/200, sob a responsabilidade do Comandante Garcez. Questionava-se o programa de treinamento ministrado pela Empresa em virtude das características do acidente. Existia também o crescimento acentuado da Companhia, obrigando as tripulações a exercerem atividades a bordo nos limites da legislação e no atraso na concessão de férias. Por lei, por causa do desgaste orgânico da profissão, os aeronautas são obrigados a tirar trinta dias anuais de férias. Não podem negociá-la, em termos financeiros, com os empregadores. O acidente envolvendo uma aeronave da Companhia foi o motivo causador das ações reivindicativas de maior espectro.

O movimento pela parada de instrução durou aproximadamente seis meses, numa realidade de crescente antagonismo entre a APVAR e a Empresa. Em março de 1991, sob a forma de represália, a Companhia contratou 23 comandantes oriundos da Transbrasil, VASP, Força Aérea e ex-pilotos da própria VARIG. A empresa alegou falta de co-pilotos em condições para serem promovidos à condição de comandante. O grupo de co-pilotos foi severamente prejudicado quanto às promoções. Politicamente, a APVAR sofreu uma derrota, pois não conseguiu mobilizar o grupo de pilotos. A instrução de vôo foi retomada, as férias foram regularizadas, e novos procedimentos de instrução de vôo foram introduzidos, no entanto, houve irreparável prejuízo corporativo com relação às admissões não balizadas nos conceitos de antiguidade preconizados pela lista de senioridade da empresa.

Ainda em 1991, sem a participação da APVAR, foi elaborada uma nova estrutura salarial visando diferenciar mais acentuadamente os salários dos comandantes mais antigos para os mais novos. Este movimento contou com a reivindicação de um grupo de pilotos antigos que isoladamente procurou a

presidência da empresa e a Diretoria de Operações. A nova tabela privilegiou preferencialmente o tempo na função, de tal forma que pilotos com 30 anos de comando tinham adicionais de até cento e cinquenta por cento sobre o ordenado básico. Os comandantes de Electra, da ponte aérea, eram os mais novos da Companhia. Entretanto, devido ao elevado número de pousos e horas de vôo, acabavam recebendo salários muitas vezes maiores do que os antigos comandantes do Boeing 747. Este equipamento era o último na lista de promoções da Companhia.

Esta iniciativa isolada acabou privilegiando um pequeno grupo em detrimento da maioria dos pilotos. A falta da participação institucional da APVAR se fez sentir na medida que houve outra inversão salarial, ou seja, uma grande diferença salarial agora invertida, os mais antigos ganhando proporcionalmente muito mais que os mais novos. Os co-pilotos da rede aérea internacional, os CP3, não tiveram reajuste, ficando o seu ordenado igual aos co-pilotos da rede aérea nacional, os CP2. Esta distorção só seria corrigida em 1992 quando os CP3 conseguiram um reajuste diferenciado de 4,5%.

Em 1992, pela primeira vez, a APVAR fez uso da imprensa em geral na consecução de objetivos. Publicou nos principais jornais das cidades do Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre a Campanha “Dois é melhor que um”. Nesta época a empresa mostrou disposição para alterar a composição das tripulações dos vôos internacionais, reduzindo de dois para um o número de comandantes a bordo. A APVAR então, recorrendo à mídia e enaltecendo a VARIG nos padrões de segurança de vôo acabou abortando o processo. Assim as gestões da empresa junto ao DAC e ao governo federal para alteração da legislação vigente, acabaram não se efetivando.



O compromisso com a segurança de vôo sempre foi uma constante na APVAR, e ainda em 15 de outubro de 1992 em reunião que contou com toda Administração da Empresa e Diretoria da APVAR, a entidade conseguiu a sua participação junto ao GIPAR, Grupo de Investigação e Prevenção de Acidentes Aéreos. A empresa sempre considerou a possibilidade do uso político por parte da APVAR com relação às informações colhidas nas investigações de incidentes e acidentes aéreos, relutando em permitir que a APVAR participasse do processo. A Associação representando o interesse dos pilotos, assumiu o compromisso eminentemente técnico relativo a sua participação no GIPAR. O SNA havia obtido a participação na comissão de investigação de acidentes, autorizada pelo Departamento de Aviação Civil, em 1989. O participante da APVAR atuaria exclusivamente em eventuais acidentes com aeronaves da VARIG.

Em 1993, a Entidade percebeu a importância de se inserir no contexto da política nacional. Assim a Associação em parceria com o DIAP, Departamento Intersindical de Apoio e a OBERÉ lançaram o livro “A cabeça do Congresso”. Neste trabalho o desempenho individual de cada parlamentar da Constituinte de 1988 foi publicado de acordo com a avaliação do DIAP. A diretoria da APVAR passou então uma semana em Brasília, distribuindo cópias do livro para todos os gabinetes de senadores e deputados. Os cem congressistas considerados como os maiores formadores de opinião das duas casas no período, receberam pessoalmente “A Cabeça do Congresso”. Desta forma, parlamentares como Pedro Simon, Antônio Carlos Magalhães e Roberto Freire travaram contato pessoal com os representantes da APVAR. Esta foi a primeira operação oficial de *lobby* promovida pela Associação.

Ainda em outubro de 1993 a APVAR contratou os serviços da Simat, Helliessen & Eichener (SH&E), empresa de consultoria conhecida em âmbito internacional, para auditar a situação financeira da VARIG e apontar soluções. A Associação gastou com este trabalho de auditoria e consultoria a importância de U\$\$ 500.000,00 (Quinhentos mil dólares) totalmente suportada por seus associados. O estudo foi realizado de acordo com o método adotado pela United Airlines conhecido por EBO – *Employee Buy-Out* – processo no qual os funcionários adquiririam parte das ações da empresa. Com o diagnóstico da grave situação financeira em que se encontrava a Empresa, a SH&E e o Banco Chase propuseram a implantação de um amplo contrato coletivo, no qual os funcionários da VARIG negociariam alterações nas regras de trabalho visando aumentar a produtividade com a suspensão temporária de alguns itens sociais e econômicos constantes na convenção coletiva dos aeronautas e aeroviários. Em contrapartida, os funcionários seriam portadores de ações ordinárias da Empresa adquiridas com recursos do FGTS e das concessões trabalhistas. Os funcionários teriam também o direito de representação no conselho de administração da VARIG. Este plano capitalizaria a Empresa e promoveria um maior engajamento produtivo por parte dos seus funcionários. Efetivamente os funcionários passariam a compartilhar a propriedade da Companhia, pois como unicamente beneficiários da Fundação Rubem Berta a percepção de posse era equivocada.

Como consequência dos resultados do relatório da SH&E, a APVAR iniciou um processo reivindicativo objetivando a implementação do plano. Este movimento contou com o apoio dos Sindicatos dos Aeronautas e Aeroviários juntamente com as Associações de Mecânicos de Vôo e Comissários. A Direção da Empresa não aceitou os termos e minimizou o diagnóstico apresentado. Sua única concessão oficial foi a alteração parcial dos regulamentos que disciplinavam o ingresso de funcionários ao Colégio Deliberante da Fundação Rubem Berta. O plano de capitalização da VARIG, apresentado pela APVAR, foi extremamente avançado para a época, tanto que, o Governo só autorizaria o uso do FGTS para

compras de ações sete anos depois, e unicamente, na Petrobrás e Vale do Rio Doce.

Os resultados da consultoria contratada foram oficialmente apresentados, durante as assembléias da APVAR, em fevereiro de 1994. Uma semana depois, o apresentador Cid Moreira fez a abertura do Jornal Nacional, programa veiculado pela Rede Globo, anunciando que a VARIG iria renegociar todos os contratos de *leasing* de seus aviões. O relatório da SH&E apontava que os valores do arrendamento das aeronaves da VARIG estavam acima da média do mercado. A Empresa, que havia contratado consultoria própria após a iniciativa da APVAR, iniciou processo de reestruturação, reduzindo sua frota em algumas unidades. Simultaneamente realizou gestões junto ao BNDES pleiteando dois empréstimos sucessivos de U\$\$ 144 e U\$\$126 milhões de dólares, recursos estes que seriam utilizados no reescalonamento da dívida junto ao Eximbank<sup>22</sup> e na demissão de pessoal. A APVAR intercedeu junto ao Governo Federal, conseguindo que o SNA e o sindicato dos aeroviários formassem uma comissão estabelecendo critérios para as demissões. A VARIG não pôde demitir exclusivamente segundo sua conveniência. Ao todo, aproximadamente 2.600 funcionários, dos quais 500 comissários de bordo, foram demitidos. A posição da APVAR, contrária a decisões unilaterais da Empresa, tomada como consequência da auditoria encomendada, foi acatada na medida que nenhum piloto foi demitido no processo. Desta forma, tornando público os resultados da consultoria, a APVAR acabou influenciando na adoção de medidas saneadoras por parte da Empresa.

No final de 1994 ocorreu a reativação da Câmara Setorial para aviação civil por ordem do então presidente Itamar Franco, fórum pela qual, governo, trabalhadores e empresários do setor reuniram-se na solução de problemas

comuns. A APVAR atuou decisivamente junto ao Presidente da República, demonstrando a importância estratégica da aviação civil. Na convenção coletiva deste ano o SNA conseguiu repor todas as perdas inflacionárias, agregando aos salários um adicional de produtividade. O processo de negociação foi amparado pela mobilização exclusiva dos pilotos da VARIG, que conseguiram por meio da APVAR, um adicional extra de 9% para os comandantes dos vôos nacionais e 4,5% para os co-pilotos em geral. O único revés sofrido pela Associação no período foi a suspensão do pagamento da gratificação correspondente a 25% do ordenado aos instrutores. A conquista conseguida em 1986 foi perdida sem a devida mobilização do grupo e da diretoria da APVAR. A partir daquela data os instrutores só receberiam adicional quando estivessem realmente ministrando instrução.

Em 1995, a APVAR conseguiu abortar projeto da Diretoria de Operações conhecido por *Mixed Fleet Operation*, pelo qual, o mesmo grupo de pilotos operaria conjuntamente os Boeing 737/200 e os 737/300 com redução de quadro e risco para a segurança de vôo, haja vista, as diferenças técnicas entre as duas aeronaves. A Associação consolidou ainda um processo para aquisição de ações ordinárias com direito a voto da VARIG, de forma que em 1999 ela possuía aproximadamente 0,5% das mesmas.

O dissídio coletivo da categoria, em 1996, foi remetido para julgamento pelo TST, que arbitrou a reposição de 10% para pagamento apenas em meados de 1997. No plano da Empresa, a APVAR acordou uma nova estrutura salarial com expressivos ganhos. Mais uma vez a Associação conseguia condições diferenciadas para os pilotos da VARIG, negociando no plano da Empresa e sem a participação do SNA.

---

<sup>22</sup> Eximbank é o banco oficial de fomento do governo americano, equivalente ao BNDES brasileiro.

A Associação atuou de forma decisiva na manutenção das cláusulas sociais presentes na Convenção coletiva dos aeronautas, no ano de 1998. Estes benefícios foram adquiridos em 1988 e vinham sendo renovados a cada dois anos. Entretanto o Sindicato das Empresas de Aviação, SNEA, insistia em extingui-los, alegando necessidade de cortes nos custos, numa conjuntura de crescente desregulamentação do transporte aéreo brasileiro. Por meio de uma Operação Não Colaboração e de uma nova estratégia conhecida por Paradas Progressivas de Alerta, discutida em Assembléia da APVAR, ficou decidido que em determinados dias da semana e de forma progressiva todas os vôos sofreriam atrasos na primeira decolagem de cada tripulação. Na primeira semana esperavam-se cinco minutos, na segunda dez, na terceira quinze, e assim sucessivamente. Não foi necessário atingir os quinze minutos, e o sindicato patronal recuou e as cláusulas sociais foram mantidas, entretanto, não houve reajuste salarial. Os pilotos da VARIG unidos através da APVAR, conseguiram a manutenção dos benefícios sociais para todos os aeronautas brasileiros, apesar de não haver ocorrido engajamento no movimento das Paradas Progressivas por parte dos pilotos das outras companhias aéreas.

No início de 1999, o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, iniciou um segundo mandato sinalizando variações na política cambial. Com a saída de Gustavo Franco assume Francisco Lopes na Presidência do Banco Central. O mercado reagiu apostando contra o Real. O Governo adota o regime de câmbio flutuante, cuja conseqüência imediata foi a desvalorização em mais de 40% no valor do Real frente ao Dólar. As empresas aéreas nacionais, cuja base de custos são referenciadas em Dólar, mas cuja receita principal é em Reais, são severamente atingidas. A VARIG, detentora da maior quantidade de vôos internacionais, perdeu passageiros. O aumento em Reais nas tarifas

internacionais inibiu o consumo, evidenciando o desequilíbrio financeiro pelo qual a Companhia já vinha passando.

A maior empresa aérea brasileira reestruturou suas atividades, cancelando rotas e frequências, tendo que retirar de operação 12 aviões de sua frota, no caso cinco Boeing 747, quatro DC-10 e três Boeing 737/200. Como consequência imediata a Empresa teve que aposentar ou colocar de licença não remunerada 152 pilotos. A APVAR enfrentou doloroso processo de negociação com relação aos desligamentos prematuros dos pilotos aposentáveis com mais de 55 anos de idade e as licenças sem vencimentos dos co-pilotos com menor tempo de Companhia, de acordo com os critérios da Convenção Coletiva. Seguindo a tradição iniciada com a greve de 1988 de não abandonar os seus associados que eventualmente sejam demitidos em movimentos reivindicatórios ou por redução de força de trabalho, a APVAR, após decisão em assembléia, decidiu pagar auxílio-pecuniário para os co-pilotos desligados Ficou decidido ainda que os mesmos pagariam para a Associação o empréstimo contratado em prestações corrigidas de acordo com os aumentos salariais conseguidos pela categoria, após o retorno à VARIG.

Alguns pilotos não atingidos pelos cortes decidiram também solicitar licenças não remuneradas e arranjam contratos temporários na Holanda onde foram pilotar aeronaves Boeing 737/300 numa companhia chamada Transavia. Outros passaram por processos seletivos na Koream Air Lines, pleiteando contratos provisórios para operar aeronaves MD11.

Enquanto que em 1998 o discurso oficial do governo brasileiro em relação às empresas de aviação, foi pautado pelo aprofundamento da desregulamentação e competição no setor, em 1999 falou-se de fusões e aquisições de um setor com sérios problemas financeiros. O discurso da livre concorrência sem limites foi parcialmente abrandado, embora a imprensa tivesse abordado com intensidade temas como “Céus abertos” e liberação da aviação de cabotagem. O Secretário de Transportes dos Estados Unidos em visita ao Brasil, insistiu na adoção da política de “Céus Abertos” entre os dois países, que nada mais é do que a total liberdade no número de freqüências adotadas entre destinos, por companhia aérea.

A APVAR atenta à política nacional de aviação civil coletou informações junto a Divisão Antitruste do Departamento de Justiça dos Estados Unidos sobre fusões, quebra da livre concorrência e práticas monopolísticas na atividade de aviação daquele país. Descobriu que empresas de aviação americanas estavam sendo processadas pelo governo por concorrência desleal, em que se aumenta o número de freqüências e reduz-se o valor das tarifas para determinadas localidades, como forma de retirar do mercado empresas concorrentes. Quando os objetivos são atingidos, aumenta-se novamente a tarifa, reduzindo-se o número de vôos. Com estas informações, a APVAR procura alertar as autoridades brasileiras sobre o risco de políticas de “Céus Abertos”<sup>23</sup> e cabotagem<sup>24</sup>, em que só num primeiro momento o consumidor é beneficiado com a redução de tarifas e incremento na qualidade do serviço prestado. Tão logo a concorrência é retirada, e uma situação de monopólio é consolidada, os preços são majorados e a oferta de vôos é reduzida.

---

<sup>23</sup> “Céus Abertos” é o nome dado aos acordos bilaterais entre países, dispondo sobre a possibilidade ilimitada de vôos recíprocos. A não existência de políticas reguladoras neste tipo de acordo pode propiciar o aparecimento de práticas predatórias como o dumping e a concorrência desleal.

<sup>24</sup> Cabotagem é o nome dado à conexão de trechos domésticos, com direito ao embarque e

O pioneirismo da APVAR se fez presente, mais uma vez, em relação as políticas de aviação civil. As considerações sobre fusões, monopólio, cabotagem, dumping e “Céus Abertos”, com o Governo Federal, englobavam todos os aspectos envolvidos na regulação do transporte aéreo. No entanto, o Estado brasileiro, insensível às demandas do setor, e aos posicionamentos da APVAR, primou pela formulação de políticas contraditórias. De uma visão de completa liberalização do setor, a partir dos anos noventa, cujo resultado foi a insolvência das companhias aéreas, o Governo federal, em 2003, sinalizaria com políticas de monopólio e fusão entre a VARIG e a TAM<sup>25</sup>, proporcionando dinheiro público para criação de uma nova empresa de aviação, demitindo todos os funcionários e recontratando parte dos mesmos com salários e condições de trabalho inferiores.

Com o início das negociações relativas à Convenção coletiva dos aeronautas durante o mês de dezembro de 1999, a APVAR organizou uma equipe para auxiliar e acompanhar o Sindicato. Durante todo o processo, que contou com várias reuniões de negociação, não se conseguiu evoluir para um índice superior a 4%. O sindicato patronal manteve-se inflexível, e a categoria, com exceção dos associados da APVAR, não esboçou qualquer reação. Mais uma vez, por meio de processo deliberativo discutido conjuntamente com os seus associados, a APVAR decidiu seqüencialmente em várias Assembléias pelo cumprimento rigoroso da Regulamentação do Aeronauta, pela adoção de uma “Operação Não Colaboração”<sup>26</sup>, e finalmente pela utilização do procedimento das “Paradas Progressivas”, movimento este com características inovadas em relação ao efetuado em 1998. Além do retardo nas primeiras decolagens efetuadas todas as semanas das dezoito horas das quintas feiras até as dezoito horas das sextas feiras, houve num momento posterior, um planejamento para atrasos sucessivos

---

desembarque de passageiros e carga, por parte de empresas estrangeiras.

<sup>25</sup> Estas informações foram obtidas a partir das apresentações junto a Fundação Rubem Berta, e do relatório sobre a fusão VARIG/TAM elaborado pelo Banco Fator, consultoria representante do Governo Federal no processo.

<sup>26</sup> “Operação Não Colaboração” é basicamente igual a “Operação Padrão”, já explicitada neste



nas apresentações dos pilotos nos aeroportos, processo este implantado em janeiro de 2000.

A VARIG negociou com os seus pilotos e ofereceu um abono equivalente a 30% do salário para cada funcionário da Companhia, limitado a R\$ 1.500,00. A proposta foi rejeitada pelos pilotos, e em nova negociação, a Empresa ofereceu 6% de reajuste para todos os funcionários a partir de maio de 2000, juntamente com o acréscimo de 5% no valor das diárias de alimentação. A APVAR insistiu na manutenção da data base da categoria para a inclusão do reajuste, que é em dezembro, mas a proposta final da Empresa foi fevereiro. Os pilotos em Assembléias ocorridas no final de janeiro acabam concordando. Conseguiram em seus vencimentos um diferencial de reajuste não conquistado pelos funcionários de outras Companhias aéreas, juntamente com a assinatura de um protocolo de intenções para a resolução de problemas mais abrangentes como o quadro de carreira e a formulação de um acordo coletivo de trabalho.

Em 2000, o Presidente da VARIG foi afastado da Empresa, e substituído pelo ex-ministro, e ex-presidente da Embraer e Petrobrás, Sr. Ozires Silva. A Fundação Rubem Berta reforça a imagem de proprietária da VARIG e das outras empresas do grupo. A VARIG passou a ser referenciada como uma das empresas da *holding*, e não mais como o principal agente do grupo. A Revista Elos publicada pela Fundação Rubem Berta Participações (FRB-PAR) evidenciou as novas estratégias da Fundação.

---

trabalho.

Paulatinamente a VARIG foi recompondo a sua frota com a chegada de novas aeronaves de forma que os pilotos afastados retornam à Companhia durante o ano de 2000. Em dezembro, durante o Dissídio Coletivo dos aeronautas, foi negociado diretamente com a VARIG um índice de reposição inflacionária de 5%. Este índice acabou balizando toda a indústria que acordou posteriormente com o SNA o mesmo valor. Os aeronautas do grupo VARIG renovaram as cláusulas sociais mantendo as mesmas condições de trabalho.

Enfim, a Associação dos Pilotos da VARIG, consolidou em dezembro de 2000 a posição de maior associação de pilotos da América Latina. Manteve relações formais com universidades como a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, onde foi Patrono de formatura da sexta turma do curso de Ciências Aeronáuticas, com o Sindicato Nacional dos Aeronautas e quase todas as associações de classe como a Associação de Pilotos da VASP, Associação de Pilotos da Transbrasil, Associação de Pilotos da Tam, Associação de Pilotos da Nordeste, Associação de Mecânicos da VARIG, Associação de Tripulantes da Rio-Sul e Associação de Comissários da VARIG. Possuía acordos formais com a Polícia Federal para troca de informações e resolução de problemas relativos ao embarque de policiais armados em vôos civis. Os pilotos da VARIG, representados pela APVAR, eram considerados pela Embratur como “Embaixadores do Brasil”. Em 2003, seriam considerados privilegiados e corporativos pelo Governo Federal, que iria insistir na utilização de dinheiro público do BNDES na criação de uma nova empresa aérea. Esta nova companhia teria condições de trabalho e salários inferiores aos praticadas pela VARIG, conforme relatório do Banco FATOR.

A APVAR tem uma história de lutas e conquistas com derrotas e reveses, que no ano de 2000 completou 40 anos. A Associação possuía aproximadamente 1500 associados, quase o dobro de todos os aeronautas brasileiros filiados ao SNA. Em sua história está expressa a luta de seus membros, os pilotos da VARIG,

não só por melhores condições de trabalho, como pela consolidação de políticas de segurança de vôo, concorrência não predatória no setor e pela efetiva participação do Estado como agente regulador e fiscalizador.

A ação sindical constrangida pela legislação no contexto do SNA, o papel associativo de perfil fragmentado e localizado da APVAR e as possibilidades das ações reivindicativas por parte dos aeronautas serão discutidos no próximo capítulo. Esta realidade torna-se mais palpável quando se aborda, primeiramente, o posicionamento de outros autores sobre a questão específica do funcionamento e eficiência do sindicalismo brasileiro, bem como da politização dos atores no ambiente de trabalho, confrontados com os eventos protagonizados pelo SNA e pela APVAR.

## **4 - As escolhas do SNA, da APVAR e aeronautas no contexto legal**

### **4.1 - Percepções do sindicalismo brasileiro e a politização no trabalho**

Empresas com diferentes níveis de inserção no mercado, portadoras de uma mesma categoria profissional com culturas e condições de trabalho e remuneração diferenciadas possuem corpos funcionais com múltiplas funções e interesses, que obrigatoriamente terão que ser representados por um mesmo sindicato. Estes grupos distintos terão que compartilhar benefícios iguais angariados pelo sindicato único. A impossibilidade legal na seletividade dos ganhos pode propiciar o aparecimento do oportunista, agente não comprometido com as estratégias reivindicativas do sindicato, ou, até mesmo, não filiado à entidade. Para o oportunista a lei assegura os mesmos direitos, vantagens e ganhos inerentes aos militantes, condição esta de fundamental importância no direcionamento da ação dos assalariados durante as negociações e convenções coletivas de trabalho. Qual seria o estímulo em se expor em movimentos reivindicatórios se os benefícios estão garantidos em lei?

Diversos autores vêm sistematicamente questionando a eficácia da ação sindical no Brasil em diferentes períodos históricos. As abordagens apontam para as deficiências operativas, incapacidade na mobilização dos assalariados, legislação deficiente e interferência estatal. Vale lembrar, que desde 1943 o conjunto de leis que norteia o assunto é praticamente o mesmo. Neste particular,

embora se critique a legislação, as entidades sindicais não têm demonstrado efetiva disposição para mudanças. De acordo com Rodrigues (1968 p. 341):

“Na Europa, nos principais países industrializados, já no começo do século (XX), os sindicatos alcançavam relativo poder de pressão chegavam a agrupar parcelas consideráveis do proletariado. No Brasil, mesmo hoje, os sindicatos não alcançaram uma influência semelhante. Agrupando apenas uma ínfima parcela das classes trabalhadoras, dispõem de escassos meios de pressão sobre o Estado; sua ação, no interior das empresas, é praticamente destituída de significado, enquanto contrapeso ao poder patronal e instrumento de defesa dos operários”.

O posicionamento do autor relativo à filiação sindical coincide com o fato de o percentual de aeronautas filiados ao SNA ter sempre sido inferior ao de pilotos da VARIG associados à APVAR, apresentando redução ainda mais acentuada depois da greve de 1988, da privatização da VASP e da transformação do Taxi Aéreo Marília em empresa de transporte aéreo regular sob a designação de TAM. O Sindicato, também, nunca conseguiu atuar decisivamente no plano da empresa em relação à VARIG, a maior empresa aérea brasileira no período considerado. Mesmo em relação a greve de 1988, quando o presidente do Sindicato era piloto da VARIG, primeiro os pilotos deliberaram sobre o movimento na Associação, divergindo do posicionamento adotado pela direção do Sindicato. Com relação as demandas do Sindicato nas negociações com o Estado a história do SNA demonstra que quase toda matéria legal relativa a regulação do transporte aéreo e das condições de trabalho dos aeronautas foi introduzida por iniciativa do Executivo na forma de Portarias e Decretos (Pereira, 1995, p.82-83, p. 86, p.88-90). A Lei número 7.183, de 05 de abril de 1984, ainda em vigor, que trata da regulamentação da profissão do aeronauta é uma exceção. Ela foi decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República. No entanto, a participação dos parlamentares e aeronautas no projeto foi reduzida, haja vista, a conjuntura ainda existente dos governos militares.

Serra (1982, p.109), comentando a questão do arrocho salarial na década de 1970, afirma ser a mesma menos decorrente de processos de criação de excedentes em prol das políticas desenvolvimentistas do que da repressão promovida pelo Estado aliada a ineficiência sindical. Nas palavras do autor:

“Não creio que a compressão salarial, na proporção que se deu, tivesse decorrido de uma lógica de ferro do capitalismo dependente, tendo a repressão política - que efetivamente ocorreu e anulou as possibilidades de organização e protesto dos setores populares - obedecido unicamente à necessidade de impor aquela suposta lógica. Mas creio que foi o reacionarismo daquelas forças e a considerável fraqueza dos sindicatos e agrupamentos políticos afins que permitiram que o arrocho salarial e as políticas econômicas anti-sociais fossem tão longe” (p.109).

O SNA sofreu intervenção federal no golpe militar de 1964, e, em 1975, seus dirigentes foram presos pelo DOI-CODI (Pereira, 1995, p.110-111, p. 129.). A Entidade, portanto, não pôde estruturar qualquer estratégia reivindicativa no período abordado por Serra (1982). “Lamentavelmente as condições políticas então vigentes simplesmente eliminaram a intenção de a classe lutar por qualquer reivindicação.” (Pereira, 1995, p.118)

Todos os aeronautas brasileiros possuíam, por causa da legislação, idênticas formas de reajuste salarial, e o incremento continuado do processo inflacionário nos anos setenta havia reduzido expressivamente o poder de compra destes profissionais. Apenas os pilotos da VARIG negociaram com a Empresa um acordo coletivo de trabalho que visava recompor parte das perdas salariais. O chamado *Acordo de Oitenta*, entre outras cláusulas, previa reajustes baseados na integralidade do INPC, mas foi unilateralmente rompido pela VARIG. Por meio de ação reivindicativa conhecida como *Operação Padrão*, que durou aproximadamente quatro anos, obteve-se a recuperação parcial das condições acordadas. A APVAR, menos visada que o SNA pelos órgãos de segurança,

focando as suas estratégias de ação exclusivamente em demandas econômicas e sociais, pôde organizar e manter o movimento.

Lamounier (1988, p.95) enfatiza que as relações de trabalho no Brasil possuem o caráter corporativista herdado do Estado Novo de Vargas, e que foram apropriadamente aproveitadas pelos governos posteriores, objetivando o controle e a contenção dos assalariados em movimentos reivindicativos. O autor ainda aborda a possibilidade de cooptação dos dirigentes sindicais pelo Estado, em conformidade com a legislação, que burocratiza as entidades e perpetua os seus dirigentes. Na sua visão:

“De fato, os governos militares interessaram-se em manter tais estruturas, ou pelo menos não tiveram interesse em descorporativizar as relações de trabalho e o sistema sindical. Mas se isso é evidência suficiente da eficácia da forma corporativista, enquanto forma consistente de dominação burocrática, que interpretação devemos dar à opção de largos segmentos do sindicalismo militante, que, ainda hoje, preferem deixar as coisas como estão a experimentar outras alternativas?”

O SNA, em diversas ocasiões nos anos noventa, mesmo contra a sua vontade, atuou como elemento homologatório dos acordos firmados entre a VARIG e a APVAR. No período em questão as lideranças sindicais tiveram inexpressiva renovação e a Entidade nunca deliberou ou esboçou qualquer ação no sentido de negociar alterações na legislação sindical, mesmo com a redução constante no quadro de filiados. Desta forma, a unicidade sindical, ou seja, o sindicato sem concorrentes, o imposto sindical e a obrigatoriedade de representação dos sindicatos em dissídios podem ter motivado as lideranças sindicais no sentido de apoiarem a manutenção da legislação. Estas condições garantem a manutenção da estrutura sindical, supostamente representativa, a sua exclusividade, e, eventualmente, a permanência continuada das lideranças. Santos (1985, p.284) percebe a utilização das garantias da legislação pelas diretorias sindicais afirmando que: “É bem verdade que, à semelhança do

empresariado, a liderança sindical operária serve-se das características corporativas da estrutura sindical quando lhe convém, e seria ingênuo esperar que fosse diferente”. Boito (1991, p. 113-114) complementa:

“Por ora, adiantamos que, a despeito de a partir de 1986, três anos após a sua fundação, a CUT ter se declarado oficialmente contrária à unicidade sindical, não se pode afirmar que a CUT é, de fato, contrária ao monopólio legal da representação sindical. De outro lado, porque a CUT não tem lutado, efetivamente, contra a unicidade sindical. De outro lado, porque a CUT não extraiu, sequer no nível do discurso, todas as implicações de sua crítica à unicidade sindical. Essa crítica permanece genérica, superficial e muitas vezes ilusória. De tal modo que, rejeitada na porta da frente, a unicidade sindical ingressa muitas vezes pela porta dos fundos do discurso cutista. Os documentos citados das associações de funcionários cutistas proclamam-se contrários à unicidade sindical. No entanto, ao mesmo tempo e contraditoriamente, defendiam, como foi visto, um sindicato com “capacidade jurídica de representar o conjunto da categoria nas convenções coletivas”. Ora, essa capacidade é a unicidade sindical.”

Da mesma forma que a CUT, a direção sindical do SNA, no início dos anos noventa, apresentou um discurso contraditório. Enquanto propagavam o raciocínio de que o desmembramento da categoria significaria o enfraquecimento das ações sindicais, combatendo judicialmente o funcionamento do Sindicato dos Pilotos, SINPAC, propuserem em assembleias de quorum inexpressivo a filiação à CUT e o rompimento de relações com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Aéreos, na Pesca e nos Portos, CONTTMAFF. Esta entidade, prevista na CLT, representa por força de Lei os trabalhadores do setor aéreo no plano confederativo. Com o advento da CUT, entidade legitimada na esfera política, porém não reconhecida no campo jurídico, criou-se uma alternativa de representação que foi aproveitada pelo SNA. Enquanto o SNA combatia a pluralidade no plano sindical, a endossava no campo confederativo.

O'Donnell (1979), destacando a questão da interferência estatal, emprega a expressão “burocrático autoritário” para definir governos autoritários na América



Latina, como o Brasil, de caráter modernizante e industrializante, diferentes do autoritarismo tradicional, caudilhesco e populista. Por burocrático e autoritário se entende “... padrões “modernos” de dominação autoritária ...” (p.28). Entre outras características, o modelo burocrático autoritário é excludente no plano político para os setores populares pelo uso da repressão, é seletivo nas vias de acesso ao Estado e opera “por meio do funcionamento de controles verticais (“corporativos”) por parte do Estado sobre os sindicatos” (p.30). Desta forma o sistema é também excludente economicamente, por meio da diluição da ação sindical, na medida que controla e adia as demandas distributivas para o conjunto dos assalariados.

A abordagem do autor é semelhante a adotada por Serra (1982) e no cenário do SNA significou o aprofundamento do controle pelo Estado dispensado à Entidade no período repressivo. Desta forma, a repressão estatal e a legislação sindical proporcionaram o controle nas estratégias reivindicativas do SNA e, ao mesmo tempo, garantiram a existência da Entidade por meio da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória. Se a Lei não garantisse os recursos financeiros para o SNA este poderia ter deixado de existir por desinteresse dos aeronautas em manter uma organização incapaz de atender as demandas econômico-sociais da categoria. No caso da APVAR as contribuições sempre foram voluntárias com a alternância na constituição das diretorias e percentual histórico de filiação dos pilotos da VARIG superior a noventa por cento.

Vianna (1999, p. 290) comenta a contradição existente entre a liberdade de sindicalização e a contribuição sindical obrigatória:

“Embora a sindicalização se defina como livre, o assalariado não sindicalizado se acha duplamente obrigado perante o sindicato que legalmente o representa: pela disciplina da sua profissão e pelo pagamento do imposto sindical, que, por lei, o obriga a sustentar com os ônus das suas atividades.”

Segundo Moisés citado por Boito (1991, p. 180), com relação a CLT, existe “... o imenso anacronismo de uma legislação que, além de semifascista, aparece como claramente incompatível com a grande modernização alcançada pelo nosso desenvolvimento industrial e econômico”. O autor citado identifica na legislação sindical um conjunto de elementos contrários à prática efetiva do sindicalismo. De acordo com o próprio Boito (1991 p. 39): “A investidura sindical, a unicidade sindical e as contribuições sindicais obrigatórias por força de lei geram um aparelho sindical integrado ao Estado e separado dos trabalhadores.” O autor avança nas considerações sobre a fragilidade dos sindicatos, complementando:

“... a estrutura do sindicato de Estado possibilita a elaboração de normas jurídicas voltadas especificamente para o controle da ação reivindicativa”. A estrutura permite que o Estado estabeleça normas limitando a pauta de reivindicações dos trabalhadores, que estabeleça, em lei, o ritmo da luta reivindicatória e que crie um ramo especializado do Poder Judiciário cuja função é substituir, dentro de certos limites, a própria ação sindical reivindicativa. Sem a estrutura do sindicato de Estado, não poderiam existir a administração centralizada e rigorosa dos salários, o calendário oficial de datas-base e a arbitragem obrigatória da Justiça do Trabalho no processo de negociação coletiva” (p.46).

Boito (1991) destaca, portanto, a influência negativa da legislação trabalhista na capacidade reivindicativa dos sindicatos e nas condições de trabalho dos assalariados. Critica também o poder arbitral da Justiça do Trabalho na qualidade de elemento inibidor das estratégias de reivindicação das entidades sindicais. Pereira (2000, p.55) conjuntamente aponta para a inconveniência da unicidade sindical:

“De início, é importante frisar que um regime que impõe a unicidade sindical está investido do controle da ação sindical e do movimento operário. Foi o que constatamos ao pesquisar a história do sindicalismo brasileiro ao longo da década de 30 até a constituinte que elaborou a

O SNA, até meados dos anos noventa, repetidamente recorreu a Justiça do Trabalho objetivando a arbitragem dos dissídios coletivos não resolvidos por meio de negociação. A incapacidade de mobilizar os aeronautas, diluindo as possibilidades de ação reivindicativa, fortaleciam as posições do patronato, restando ao SNA a utilização do Poder Judiciário. Após 1995 este recurso foi sendo cada vez menos utilizado, em virtude do posicionamento da Justiça do Trabalho que passou a não revalidar itens sociais e econômicos constantes nos acordos coletivos anteriores. Optou-se pela negociação aprovada em assembleias da categoria, em média, com menos de três dezenas de participantes. Durante as convenções coletivas, o sindicato patronal sempre pautou as sua estratégia de negociação, propondo reajustes equânimes para toda a categoria. O SNA historicamente se deparou com os argumentos de que índices de reajustes acima dos propostos pelos empregadores inviabilizariam a saúde financeira das empresas menores, mesmo que empresas como a VARIG pudessem arcar com índices superiores. No entanto, não há evidências de que o SNA tivesse tentado negociar reajustes diferenciados para os aeronautas de diferentes empresas. Neste cenário, a relação entre a APVAR e o SNA sempre foi tensa devido as contínuas estratégias de ação esboçadas pela Associação no sentido de conseguir condições de trabalho distintas para os pilotos da VARIG.

Todos os autores apontados retratam as dificuldades encontradas pelos sindicatos, sendo que, Moisés citado por Boito (1991), Boito (1991) e Pereira (2000) avançam na questão, ao relacioná-la com a legislação vigente. Pode-se, assim, afirmar que o SNA, com sua estrutura de funcionamento tutelada pelo Estado de acordo com a legislação trabalhista de 1943, endossada pela Constituição de 1988, em princípio, não está apto a atender na plenitude toda a categoria por ele abarcada. Existe um distanciamento e engessamento na

presença e na ação sindical nos locais de trabalho devido à obrigatoriedade da unicidade sindical por categoria profissional. O Sindicato diante da impossibilidade de manter representantes sindicais em todos ambientes de trabalho sob sua jurisdição, se distancia involuntariamente dos seus representados, tornando-se incapaz de atender as múltiplas demandas de toda uma categoria profissional. Este distanciamento corrobora com a não politização dos funcionários no ambiente de trabalho, considerando-se os sindicatos como entidades centradas na ação política na consecução de benefícios econômicos e sociais para os seus representados. Esta situação pode refletir negativamente na participação sindical e no processo de negociação trabalhista.

Pateman (1992) aborda diversos aspectos da democracia participativa, enfatizando a importância do local de trabalho no aprimoramento e amadurecimento das ações políticas dos indivíduos. Citando Almond e Verba (1965) na obra “The Civic Culture” em relação ao “... estudo intercultural de atitudes e comportamentos políticos abrangendo cinco países, os Estados Unidos, a Grã-Bretanha, a Alemanha, a Itália e o México ...”, ela aponta para “... conexão existente entre um ambiente participativo e o desenvolvimento de um senso de eficácia política ...” (p.138). Isto significa que a participação política efetuada numa esfera local privilegia e acentua as capacidades individuais de inserção política, aprofundando a consciência política dos indivíduos. A socialização política na família e na escola seria irrelevante e até inadequada, enquanto que a participação no local de trabalho seria a gênese do “... desenvolvimento da sensação de eficiência política ...” (p. 70). Com a unicidade sindical, contribuindo para que diversos locais de trabalho não possuam representante sindical, ficaria menos provável a consolidação do processo de politização dos assalariados, levando-se em conta o caráter político da entidade representativa. Uma não politização dos indivíduos conseqüentemente enfraqueceria ainda mais a legitimidade de representação e eficiência dos sindicatos. Estaria formado um círculo vicioso notadamente prejudicial ao movimento sindical.

O SNA não possui representantes sindicais na quase totalidade das empresas de transporte aéreo. O órgão, que tem por missão representar todos os aeronautas brasileiros, possui apenas uma sede no Rio de Janeiro e sub-sedes em São Paulo, Recife, Belém, Macaé, Brasília e Belo Horizonte. Em localidades com expressiva concentração de aeronautas, como Porto Alegre, Fortaleza e Manaus, não existe qualquer forma de representação sindical. No caso da APVAR, a Entidade se encontra presente no Rio de Janeiro, em São Paulo e em Porto Alegre, que são os únicos locais onde a VARIG oferece base contratual para os seus pilotos. Desta forma, a Associação, com um menor número de representados e de locais de trabalho onde atuar, consegue se manter presente no cotidiano dos pilotos da VARIG de forma mais efetiva do que o SNA em relação ao conjunto dos aeronautas.

Os aspectos relevantes da legislação sindical, igualdade de remuneração para funções similares e conexas, a garantia de índices de reposição salarial também equânimes para os membros de uma mesma categoria profissional, o princípio da unicidade sindical e a obrigatoriedade da representação sindical em dissídios e convenções coletivas podem influenciar os empregados a adotarem ações coletivas voltadas para o oportunismo. Estas ações estariam centradas na escolha racional estratégica de não se expor em movimentos reivindicatórios. Um sindicato sem diretores ou representantes sindicais no ambiente de trabalho poderá favorecer a adoção de ações coletivas neste sentido, debilitando a eficiência do movimento, muitas vezes, aprovado por segmentos de profissionais que não englobam toda a categoria. Neste sentido, os pilotos da VARIG efetuaram sozinhos diversos movimentos de *Operação Padrão* nos anos noventa, que eram aprovadas em assembleias da Associação e posteriormente endossados pelo Sindicato. Comissários da VARIG e aeronautas das outras empresas, neste período, efetivamente não cumpriram as deliberações do SNA, de forma que as propostas aprovadas nas assembleias não foram seguidas. Os pilotos da VARIG,

representados pela APVAR, acabaram se expondo sozinhos nas ações reivindicativas por melhores condições de trabalho nos anos noventa. No entanto, em diversas ocasiões como em 1999 e 2000, os aeronautas acabaram conseguindo, por concessão do sindicato patronal, os mesmos índices de reajuste obtidos pelos pilotos da VARIG.

As opções dos agentes, no plano da escolha racional e no enquadramento da lei sindical, outras abordagens teóricas sobre os sindicatos, os posicionamentos de dirigentes e as percepções dos pilotos da VARIG sobre o SNA e APVAR, no contexto histórico do Sindicato e da Associação, encadearão a continuação do processo de análise no decorrer deste trabalho, verificando ou não, a comprovação dos pressupostos anteriormente apresentados.

## 4.2 – As opções dos agentes: os dilemas das ações coletivas no contexto da Lei

Rodrigues (2002) reconhece a existência de divergências entre o Capital e o Trabalho, mas aceita os princípios gerais do mercado como o lucro e o trabalho remunerado. Cattani (1999), vê na constituição de sindicatos e associações a tentativa de superar os desequilíbrios decorrentes da ação individual dos assalariados frente aos empregadores. Este trabalho parte do princípio que o Capital é preponderante quando relacionado ao Trabalho, mesmo diante da existência de entidades sindicais. O Capital, na qualidade de fonte empregadora, interage de forma coercitiva com os empregados, por meio da possibilidade de empregar e demitir funcionários. A legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho, os sindicatos, e as ações reivindicativas dos próprios assalariados, diluem, mas não evitam a hegemonia dos empregadores nesta questão. Portanto, se pressupõe, que o conjunto de empregados, no escopo específico do ambiente de trabalho, age preponderantemente de maneira racional, objetivando primeiramente a preservação do emprego e a ascensão profissional. Evidentemente se considera que estes agentes possuam valores, visões de mundo e ideologias, mas na especificidade das relações de trabalho, se considera que a racionalidade estratégica, de manter-se empregado, sobrepõe-se aos ideais e princípios coletivos. Boito (1991) apesar de conferir aos sindicatos papel de destaque na luta revolucionária, reconhece na ação sindical propositiva elementos positivos para os assalariados. Nas palavras do autor:

“O sindicalismo para ser poderoso, massivo e unitário, deveria excluir a ideologia e as lutas ideológicas – fator de divisão dos trabalhadores – e se ater às reivindicações econômicas, que seriam comuns a todos os

trabalhadores assalariados. Mesmo que admitíssemos, para fins polêmicos, a possibilidade de um sindicato estritamente econômico, nem por isso seríamos levados a admitir a possibilidade de um sindicalismo a-ideológico” (p.64).

O período histórico compreendido entre os anos de 1988 até 2000 foi marcado de maneira geral, no Brasil, pelo aprofundamento de uma recessão econômica e pelo incremento dos níveis de desemprego. Estes fatores dão ênfase ao pressuposto de ação estratégica racional por parte dos agentes assalariados, no sentido de se preservar o emprego, na década em estudo. Existiu também, um processo de consolidação da democracia brasileira, diluindo, de uma certa maneira, a influência do discurso de ordem revolucionária, contra a lógica capitalista de mercado.

O SNA, de acordo com a percepção dos pilotos da VARIG, foi adquirindo um caráter mais ideológico do que propositivo. A opção pela greve em 1988 que foi apresentada pela direção do Sindicato em assembléia antes da publicação do acórdão do dissídio coletivo pela Justiça do Trabalho, mais a filiação do SNA à CUT contribuiu decisivamente com este posicionamento coletivo. Desta forma, os pilotos privilegiaram o papel desempenhado pela APVAR, de cunho propositivo e centrado em questões econômicas e sociais, promovendo a intensificação no processo de esvaziamento do SNA. O Sindicato, por sua vez, sempre correlacionou a emergência da pluralidade representativa promovida pela APVAR como elemento preponderante no enfraquecimento do poder de barganha dos aeronautas. Afirmações de dirigentes sindicais e militantes do SNA<sup>27</sup>, em diversos períodos históricos, de que a pluralidade representativa é um fator decisivo contra os interesses dos aeronautas não é corroborado por Boito (1999, p. 202-203):

---

<sup>27</sup> Pereira (1995) defende durante toda a sua obra a unidade dos aeronautas. Correlaciona a questão da fragmentação representativa com o enfraquecimento da ação sindical. No quarto capítulo intitulado “Divisionismo Versus Unidade” ele afirma: “Em 1954 os patrões conseguiram dividir o Sindicato Nacional dos Aeronautas ao criar o Sindicato Nacional dos Pilotos em Transportes Aéreos” (p. 59). “Como os patrões não estavam ainda satisfeitos, trataram de enfraquecê-lo ainda mais, retirando dos seus quadros os comissários de vôo” (p. 61).



“A classe operária sempre foi fragmentada pelo grau de qualificação, pelo nível salarial, pelas condições de trabalho, pelo tamanho e poder econômico das empresas em que trabalham os diferentes setores da classe operária, pelo acesso diferenciado a direitos e garantias sociais, pela língua materna dos trabalhadores, pela sua nacionalidade, etc.”

“Ou seja, a heterogeneidade e a fragmentação podem ter se acentuado em alguns aspectos, e se reduzido em outros, mas, de qualquer modo, são características constitutivas das classes trabalhadoras e, por isso, não podem explicar o fato novo que são as dificuldades e o refluxo do sindicalismo na atualidade.”

Kumar (1997, p.64) verifica um realinhamento da organização sindical afirmando que ocorre “... o declínio de sindicatos de categorias inteiras e de negociações centralizadas, e a ascensão de negociações localizadas, ... o esfacelamento da provisão de benefícios padronizados, coletivistas ...”. Neste cenário, a APVAR é uma associação profissional atuando no plano da Empresa como se fosse um sindicato de caráter eminentemente propositivo.

Greem & Shapiro (1994, p. 01) enfatizam os posicionamentos dos autores da escolha racional pelo qual tanto em política como em economia as pessoas competem por recursos escassos, assim os métodos utilizados nas ciências econômicas poderiam ser utilizados também no campo da política. De acordo com os autores, os teóricos da ação racional utilizam procedimentos hipotético-dedutivos na condução das análises. “Por ação racional, entendemos a ação que é eficientemente planejada para alcançar os fins econômicos ou políticos conscientemente selecionados pelo ator” (Downs, 1999, p.41). Para o autor o “... modelo poderia ser descrito como um estudo de racionalidade política de um ponto de vista econômico” (p. 36). Olson (1999, p. 21) afirma que a “... combinação de interesses individuais e comuns em uma organização sugere uma analogia com o mercado competitivo”.

Os agentes assalariados inseridos no campo das relações de trabalho e sindicais podem ser considerados racionais, utilitaristas e centrados no interesse, dentro do contexto pelo qual se associa emprego e salário com a própria sobrevivência. Para Downs (1999, p.57) se define “... utilidade como uma medida de benefícios, na mente de um cidadão, que ele usa para decidir entre caminhos alternativos de ação”. Desta forma, o utilitarismo dos empregados estaria centrado na manutenção de benefícios continuados, no caso, a preservação do emprego, do salário e a possibilidade de eventuais promoções. No caso dos aeronautas, a história do Sindicato indica que em apenas duas ocasiões toda categoria participou de um movimento grevista. A primeira greve dos aeronautas contou com o apoio patronal, de forma que não houve riscos com relação à perda de empregos. Pereira (1995, p. 46) comenta:

“Este foi um movimento que empolgou toda a categoria profissional. Além do entusiasmo dos trabalhadores, sua luta foi beneficiada pela atitude passiva das empresas interessadas, como sempre, no aumento de suas tarifas. Mesmo elementos, tanto do pessoal técnico administrativo, gente da mais absoluta confiança das diretorias, participaram ativamente da greve ...”.

A sexta greve dos aeronautas também contou com a adesão integral da categoria. No entanto, tão logo o movimento iniciou, o presidente Kubitscheck entrevistou e conseguiu a suspensão da paralisação. Deve-se ressaltar que os salários estavam muito defasados no período, contribuindo decisivamente numa ação coletiva. Os índices de inflação eram altos e não havia dispositivos automáticos de reposição salarial. Com o reajuste concedido prontamente e a intervenção presidencial as outras demandas foram postergadas. Em nenhum outro momento da sua história o SNA conseguiu mobilizar toda a categoria. Nem em 1987, quando, outra vez, houve interesse patronal no movimento. Todas as outras greves foram decretadas pelo SNA e cumpridas apenas por segmentos localizados dos aeronautas, no plano da empresa, e por função profissional específica.

Estes fatos podem se utilizados como suporte na afirmação de que as ações coletivas são de ordem racional e estão centradas na utilidade para obtenção de um benefício, no caso, a manutenção do emprego. Com o apoio patronal é fácil estruturar um movimento grevista. Quando os salários estão severamente aviltados o custo do movimento pode ser considerado inferior ao benefício da garantia do emprego. Os aeronautas, sob o contexto da unicidade sindical, efetivamente nunca conseguiram realizar uma ação reivindicativa coletiva abrangendo todas as funções profissionais em todas as empresas.

Olson (1999) formula uma teoria para grupos sociais e organizações baseada na ação individual. De acordo com o autor, as organizações são essencialmente provedoras de benefícios indivisíveis e generalizados para os participantes. Estas não se sustentam sem o oferecimento de vantagens diferenciadas daquelas disponíveis na esfera pública devido à necessidade de estímulo para seu financiamento, pois os membros de uma associação iriam desejar usufruir os benefícios, rejeitando arcar com o custo de manutenção. No caso do sindicalismo brasileiro, o financiamento compulsório via imposto sindical, pode sugerir a expectativa do poder público na ineficiência dos sindicatos em conseguir filiações voluntárias. Com a filiação voluntária e os benefícios garantidos para todos os membros de uma categorial profissional, pode-se afirmar que agentes racionalmente motivados não teriam estímulo em ingressar nos sindicatos. Além de não ter que arcar com os custos de filiação, os indivíduos evitariam exposição junto aos empregadores, garantindo uma maior segurança no ambiente de trabalho, delegando para as direções sindicais e militantes o papel reivindicatório. Nas palavras do autor:

*“O incentivo deve ser seletivo no sentido de que aqueles que não se unam à organização que trabalha pelos interesses do grupo ou não*

*contribuam de outras maneiras para a promoção do grupo possam ser tratados de forma diferente em relação àqueles que colaboram” (p.63).*

A seletividade nos ganhos parece ser de difícil consecução quando um sindicato único representa toda uma categoria em processos de dissídios e convenções coletivas, e não aparenta estar disposto, como no caso do SNA, a promover condições de trabalho diferenciadas entre os aeronautas. A unicidade sindical, a intermediação obrigatória do sindicato único em negociações trabalhistas e a garantia generalizada dos ganhos em negociações para todos aeronautas sugerem um quadro de desestímulo na filiação e militância sindical. O Sindicato sempre apresentou um percentual de aeronautas filiados historicamente inferior ao índice de pilotos associados a APVAR. Em 2000 a APVAR contava com 94% dos pilotos da VARIG associados (Villas-Bôas, 2000, p.21), enquanto que o SNA nunca superou um terço deste percentual. No ano de 1977, o SNA possuía 1200 aeronautas filiados (Pereira, 1995, p.132), e no ano seguinte 620 pilotos da VARIG eram associados da APVAR (Villas-Bôas, 2000, p. 34). Promovendo-se a seletividade nos ganhos, por meio de entidades específicas, é possível incrementar o estímulo à participação. A adesão da maioria dos pilotos da VARIG em todos os movimentos estruturados pela APVAR, como a *Operação Padrão*, *Operação Não Colaboração*, *Paradas Progressivas* e suspensão por seis meses na instrução de vôo, corrobora com a afirmação. (Villas-Bôas, 2000, p. 53, p. 70, p.74)

Como foi visto, em Olson (1999), apenas a possibilidade de aquisição de benefícios diferenciados por parte dos agentes engajados em processo de conquista é que irá estimular uma ação racional individual voltada para os objetivos coletivos. Em outras palavras, só ganha quem faz. Por meio da seletividade de benefícios Olson (1999) procura privilegiar o mérito da ação individual coletivamente orientada em detrimento do oportunismo decorrente do não engajamento. Olson (1999) e Downs (1999) estão preocupados com a lógica

do oportunismo; se um benefício é oferecido para todo um grupo independente da ação individual em busca da referida benesse, a racionalidade individual direcionará o agente para o consumo sem contribuição. Os indivíduos, portanto, voluntariamente e de forma instrumental, não fariam nenhum sacrifício para que o grupo a que pertencem atingisse seus objetivos de ordem coletiva. A APVAR historicamente obteve vantagens diferenciadas do conjunto de aeronautas para os seus associados. No período em estudo, foram duas tabelas salariais e por duas ocasiões índices de reajuste suplementares não obtidos pelo conjunto da categoria (Villas-Bôas, 2000, p. 54, , p.56, p.64, p.68). Estes ganhos foram obtidos por meio de negociação e de ações reivindicativas por parte dos pilotos da VARIG como a *Operação Padrão*. A Empresa não implementou as condições de trabalho dos seus pilotos espontaneamente. A possibilidade de se obter seletividade nos ganhos dos associados da APVAR contribuiu positivamente no engajamento coletivo dos pilotos da VARIG frente às estratégias reivindicativas da APVAR aprovadas em assembléia. Boito (1999, p.128) afirma que a “... diferenciação no contrato de trabalho pode, dependendo das circunstâncias, servir de estímulo à luta sindical”. Segundo Boudon citado por Tsebelis (1998, p. 37): “... se a probabilidade de recompensa é pequena, a utilidade esperada de um grande esforço é negativa, e as pessoas param de fazê-lo”.

Enquanto o Sindicato é financiado por meio da contribuição sindical obrigatória, a Associação recebe aportes voluntários. No movimento grevista de 1988, quando a Empresa suspendeu o desconto das mensalidades da APVAR dos contracheques dos seus pilotos menos de um por cento ficou inadimplente. Os pilotos demitidos durante o movimento foram amparados financeiramente pela APVAR e não pelo SNA que havia decretado a greve (Villas-Bôas 2000, p. 50).

Durante o dissídio coletivo de 1998, em dezembro, o jornal Dia a Dia, do SNA, número 390 e 393 respectivamente relata:

“Operação Não Colaboração dá resultado. Uma boa forma de mostrar a sua indignação é não colaborar. É bem simples. Veja na página quatro os mandamentos da Operação não Colaboração. Na VARIG, nos dias 11 e 12, já havia sinais de desorganização nos vôos com atraso em Guarulhos e Galeão.”

“Embora as empresas não admitam, o movimento de paralisação progressiva no início de cada vôo, definido na última assembléia da categoria, transformou-se numa pedra no sapato das intenções das companhias. Porém, mesmo diante do sucesso do movimento, a categoria merece um puxão de orelha. Para consolidar a reabertura das negociações os aeronautas de todas as companhias aéreas terão de ampliar a mobilização.”

O próprio SNA, por meio de sua publicação oficial, reconhece ser incapaz de aglutinar o conjunto dos aeronautas em torno de ações reivindicativas comuns. Atribui aos pilotos da VARIG a condição de únicos protagonistas nos movimentos reivindicatórios. A Entidade não explicita que a decisão de assembléia da categoria foi igual a previamente decidida pelos pilotos da VARIG na Associação.

De acordo com o depoimento do Cmt. Fochesato, então presidente da APVAR, no Dia a Dia número 397, existia a intenção da Associação em negociar acordos coletivos de trabalho que resultassem em condições de trabalho diferenciadas para os pilotos da VARIG. Esta estratégia era consequência do não engajamento da totalidade dos aeronautas em movimentos reivindicativos, que

eram efetuados unicamente pelos associados da APVAR, mas acabavam beneficiando todos os aeronautas. Na suas palavras:

“A negociação coletiva de 98/00 foi a mais dura que jamais enfrentamos. Um aspecto que preocupa todos nós, pilotos da VARIG, foi a falta de mobilização categoria. A resposta a este dilema, acreditamos, talvez esteja na abertura conquistada nesta convenção para que as futuras negociações também possam ser feitas por empresas e, mais tarde, homologada na forma de acordo coletivo.”

Na mesma edição, o Cmt. Colares, presidente do SNA no período, reconhece a falta de mobilização do conjunto dos aeronautas e o risco enfrentado pela categoria caso o julgamento do dissídio fosse remetido para a Justiça do Trabalho. De acordo com o dirigente:

“... a direção sindical investiu o que pôde na mobilização da categoria e no processo de negociação. Não queríamos deixar o processo sair de nosso controle e ir para julgamento no TST. Poderíamos haver conquistado mais, não fosse a omissão de alguns segmentos que não cumpriram seu papel e não engajaram seus grupos no processo”.

Estes exemplos corroboram com o posicionamento de Downs (1999) e Olson (1999) sobre a lógica do oportunismo. Sem a possibilidade de seletividade nos ganhos, existe a predisposição de consumir sem a participação. Com a legislação sindical estruturando o Sindicato, ações oportunistas são mais possíveis neste entorno do que na Associação onde prepondera a lógica da participação voluntária. Os dados comprovam que os pilotos da VARIG financiam voluntariamente a APVAR, engajados em uma ação coletiva

desprovida de oportunismo. Com relação ao SNA, a entidade foi incapaz de obter apoio financeiro dos aeronautas no custeio dos pilotos da VARIG demitidos na greve de 1988. A Associação assumiu esta responsabilidade. Nos artigos do jornal do Sindicato são retratadas as ocorrências de uma *Operação Não Colaboração* e das *Paradas Progressivas*. Ambos movimentos foram executados exclusivamente pelos pilotos da VARIG como o próprio SNA reconhece. No entanto, toda a categoria angariou os benefícios do movimento exclusivo dos associados da APVAR. Finalmente, no discurso dos dirigentes da APVAR e do SNA fica evidente que os aeronautas não agiram coletivamente de acordo com as deliberações das assembléias do SNA. Apenas os associados da APVAR atuaram. Em todos os eventos preponderou a lógica do oportunismo por parte dos aeronautas que se beneficiaram, sem risco, nas ações protagonizadas pelos pilotos da VARIG.

Complementando seus pontos de vista sobre a questão sindical o Cmte. Colares apresenta um relato escrito o qual aborda as perspectivas brasileiras:

“Os sindicatos precisam se transformar em entidades cidadãs e não órgãos corporativistas. Precisam representar os trabalhadores no mundo social. O sindicato sempre será imprescindível na organização dos trabalhadores, e será mais ainda quando os dirigentes falarem a linguagem daqueles que representam, os dirigentes sindicais precisam discutir muito o seu papel daqui para frente. O que não pode ocorrer de forma alguma é a eventual queda de representatividade de um sindicato, torná-lo desnecessário como representante das aspirações dos seus trabalhadores, portanto destacamos a seguir, as características que ao nosso ver deverão marcar o futuro das relações de trabalho no Brasil: extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, de forma que os conflitos coletivos econômicos sejam resolvidos através da negociação ou da arbitragem facultativa; valorização da negociação coletiva para fortalecimento das entidades sindicais; fim do monopólio de representação gerado pela unicidade sindical obrigatória; e abolição da contribuição obrigatória. O grande desafio dos sindicatos é passar da cultura da reivindicação à cultura da co-gestão das relações



de trabalho. As regras devem ser negociadas, compartilhando todas as vantagens e desvantagens da flexibilização, novas tecnologias, reestruturação, reconversão industrial etc. É preciso criar uma nova ideologia trabalhista e sindical. Está encerrado o período da ideologia do conflito, com acumulação sistemática de direitos sociais através dos sindicatos. Tal acumulação foi substituída por ajustes que exigem concessões quanto a salários e outros direitos, inclusive pela pressão da concorrência e da necessidade de sobrevivência da empresa. A ação sindical deve ser mais estratégica, envolvendo ganhos e perdas, dentro de uma sistemática permanente de troca. Nota-se uma tendência ao deslocamento do centro de gravidade das relações trabalhistas para a empresa, com descentralização das negociações coletivas, por propiciar maior flexibilidade, facilidade de comunicação e de informações. Com aspecto negativo, cabe lembrar que, na negociação descentralizada, as partes preocupam-se menos com os efeitos produzidos sobre a economia global do país, voltando-se na maior parte das vezes para seus interesses imediatos, microeconômicos. A negociação centralizada no nível nacional, por sua vez, permite maior harmonização dos objetivos nacionais, como o combate à inflação e ao desemprego. De qualquer maneira, os sindicatos são sempre importantes na regulação do mercado de trabalho, apesar de crescente antipatia pela sua ação especialmente quando, nas reivindicações ou movimentos grevistas, se choca com o interesse coletivo. A verdade que a participação transforma o sindicato em centro de irradiação de um poder sindical, ao lado do poder político e econômico. O modelo ideal parece ser o entendimento social triangular quanto às grandes decisões macroeconômicas e sociais, combinado com a negociação bipartite no nível da empresa. Assim, a centralização na dimensão política estratégica e descentralização no nível da empresa.

Pelo relato do ex-presidente do SNA se percebe um posicionamento pela pluralidade sindical atuando no plano da empresa. O dirigente em questão vivenciou as dificuldades de tentar mobilizar uma categoria tão diversificada como a dos aeronautas. Coordenou assembléias sindicais em 1998 que aprovaram a mesma estratégia adotada anteriormente pela APVAR, as *Paradas Progressivas*. Foi testemunha de que apenas os pilotos da VARIG cumpriram as deliberações das assembléias. Portanto, apenas um segmento da categoria efetivou as estratégias reivindicativas das direções, implementando-as na forma de ações reivindicativas, evidenciando a ineficácia de uma assembléia composta por grupos distintos, que tudo aprova, mas bem pouco cumpre. Manteve, também, diversos contatos com o então Presidente do TST, Ministro Almir Pazianotto, percebendo que o poder normativo da Justiça do Trabalho suspenderia, caso o dissídio fosse remetido para julgamento, diversas cláusulas econômicas e sociais que

constavam desde 1988 na convenção coletiva da categoria. Por esse motivo esboça sérias restrições à Justiça do Trabalho, optando por um modelo direto de negociação entre patrões e empregados. Finalmente conclui que a representação sindical no plano nacional abriga, por força da Lei, um contingente expressivo de assalariados com poucas relações e afinidades entre si. Neste caso, em relação ao número de filiados nas organizações Olson (1999, p.48) enfatiza:

“Quanto maior for o grupo, mais longe ele ficará de atingir o ponto ótimo de obtenção do benefício coletivo e menos provável será que ele aja para obter até mesmo uma quantidade mínima desse benefício. Em síntese, quanto maior for o grupo, menos ele promoverá seus interesses comuns.”

Para Olson (1999) o aumento no número de associados em uma entidade terá como consequência uma redução no nível dos benefícios previstos para cada membro. Considera-se que os frutos angariados pela organização serão divididos por um número maior de pessoas com a consequente diminuição da fração ideal para cada membro. Este processo desestimularia a ação individual de cada associado, na expectativa que o outro produzisse um bem ou benefício que seria igualmente dividido, retroalimentando o processo de ineficiência da entidade. Boito (1999, p. 205) também se posiciona a respeito da eficiência de uma entidade de caráter reivindicativo em função do número de participantes, e de características como a relevância estratégica, que podem ser encontrados no grupo de pilotos da VARIG, composto por menos de dez por cento do conjunto de aeronautas e que são responsáveis pela operação de quase noventa por cento de todos os vôos internacionais de bandeira brasileira. Nas palavras do autor:

“A história do movimento sindical internacional está repleta de exemplos de contingentes reduzidos de trabalhadores que fazem do pequeno

número um trunfo, mormente quando esse pequeno número tem uma inserção estratégica na economia.”

Arato e Cohen (1999, p. 10) afirmam que a lógica das ações coletivas também está estruturada em políticas inclusivas. O sucesso das instituições estaria vinculado a sua capacidade de agregar os participantes em torno de propósitos comuns, ou seja, transformar membros em militantes. Quanto maior a base de representação mais difícil fica promover com eficiência políticas de inclusão. Neste cenário, a APVAR estaria em melhores condições que o SNA, por possuir um grupo bem menos expressivo. A capacidade de elencar pontos de interesse comuns na questão propositiva e reivindicativa também é de mais fácil consecução em entidades menores como a APVAR ao invés de um grande sindicato nacional como o SNA.

Putnam (2001) define capital social como redes de confiança, reciprocidade e de associação. É a conectividade social no plano associativo ou comunitário. Para o autor, na linguagem econômica, capital social, ou seja, conhecimento e confiança mútuos, reduz os custos de uma transação, facilitando a resolução dos dilemas da ação coletiva. Portanto, quanto menor for um grupo maior será o conhecimento mútuo entre os seus participantes, conseqüentemente maior será a possibilidade de incremento de capital social nas relações sociais, de forma que será mais fácil promover ações reivindicativas coletivamente integradas. A existência de capital social entre os membros de uma entidade inibe a emergência de posicionamentos oportunistas. Nesta perspectiva, o SNA teria maiores dificuldades que a APVAR no sentido transformar as estratégias reivindicativas das direções em ações reivindicativas por parte dos agentes. O número de pilotos da VARIG é expressivamente inferior ao de aeronautas brasileiros. Praticamente todos os associados da APVAR se conhecem, trabalham no mesmo ambiente de

trabalho, desenvolvendo a mesma atividade. Os aeronautas, exercendo atividades em diversas empresas e em funções diferenciadas não teriam o mesmo nível de capital social dos pilotos da VARIG. A legislação sindical também atuaria como elemento desagregador na constituição de relações de confiança entre os aeronautas. De acordo com Boito (1991, p.108, p. 167):

“O legalismo sindical populista incute, no trabalhador, uma postura de relativa indiferença e irresponsabilidade diante do sindicalismo, já que este é concebido como uma questão de Estado.”

“São sindicatos praticamente sem sócios que, no entanto, graças a representação outorgada, estendem o seu poder normativo a toda uma categoria de trabalhadores. O “sindicato de carimbo” é apenas e tão somente o poder normativo do Estado concedido, condicionalmente através de uma carta sindical.”

Portanto, a estrutura normativa do sindicalismo brasileiro, por meio do princípio da unicidade sindical, impõe a formação de sindicatos por categorias profissionais. Esta condição confere aos sindicatos a representatividade compulsória de grupos profissionais numericamente expressivos, por conseguinte passíveis de serem ineficientes. A unicidade sindical, desta maneira, coloca os Sindicatos numa situação de difícil organização. Negociação coletiva de trabalho unificada para uma mesma categoria profissional pressupõe a representatividade de grupos numericamente expressivos, o que de acordo com Olson (1999) reduziria o volume de recursos ou conquistas disponíveis. Isto significa que pode haver uma tendência nas negociações em que o sindicato patronal tente limitar o nível de concessões ao limite declarado como suportável pelas fontes empregadoras de menor eficiência produtiva. Este limite acabaria balizando o nível de recursos destinado a toda categoria e sempre fez parte das estratégias de negociação do sindicato patronal em relação ao SNA. Por sua vez, o SNA, no período considerado, nunca estimulou ou mesmo aceitou que a categoria sob sua representação utilizasse procedimentos de negociação diferenciados. No caso do dissídio coletivo de 1999, quando a APVAR acordou previamente um índice de 6% na reposição salarial, o Sindicato foi obrigado a assinar o acordo coletivo dos

pilotos da VARIG sob pena de enfrentar vigorosa oposição. Boito (1991, p. 288) identifica na igualdade de condições de trabalho para o conjunto de uma categoria profissional a gênese da precarização laborativa:

“O sindicalismo oficial, como mostram os indicadores sociais: nível salarial, condições de trabalho, distribuição de renda, etc, não tem sido vantajoso para os trabalhadores. O que esse sindicalismo tem feito é lançar, sobre o setor da vanguarda, o peso do setor de retaguarda do movimento, rebaixando o nível geral das lutas e das conquistas econômicas e sociais. Ele tende a nivelar por baixo a situação do conjunto dos trabalhadores.”

O princípio da seletividade nos ganhos, estimulando as ações individuais em prol do benefício coletivo, é, portanto, de difícil consecução sob o princípio da unicidade sindical, no contexto da coletivização de ganhos, e da filiação sindical não obrigatória. Przeworski (1986) afirma que é necessária a aplicação de princípios coercitivos e de sanções sobre um grupo com o intuito de dissuadir os indivíduos que não se dispõem a cooperar. Fica a questão, como operacionalizar processos coercitivos em prol da unicidade de ação de uma categoria profissional, quando a filiação sindical não é obrigatória, os ganhos são coletivizados, e uma categoria profissional como a dos aeronautas abarca quatro funções profissionais distintas? No caso da APVAR, no período em estudo, não foram articuladas políticas oficiais de coerção para associados que não estivessem dispostos a seguir as deliberações das assembleias, apenas foram utilizadas práticas informais de constrangimento aos faltosos, cujo sucesso é evidenciado pela adesão expressiva do grupo em todos os procedimentos adotados pelo conjunto dos associados.

A unicidade sindical, a equivalência salarial e de ganhos, e a diversidade de funções compulsoriamente representadas por um mesmo sindicato, apresentam a tendência de fomentar ações racionais voltadas para o oportunismo. Estas ações

são caracterizadas pela omissão e não exposição do agente frente a uma situação de reivindicação ou conflito, dificultando qualquer estratégia sindical voltada para a coerção dos indivíduos não engajados nas ações coletivas. A existência do sindicalismo mais localizado pode reverter ações coletivas voltadas para o oportunismo e implementar a eficiência das ações reivindicativas.

Diniz (1978) aborda esta questão em relação ao empresariado brasileiro na primeira metade do século XX. Suas estratégias em defesa dos interesses da categoria frente ao Estado eram de cunho pluralizado e diferenciado, operacionalizadas por meio de entidades setoriais específicas. Este processo de representação fragmentada, por meio de associações, era considerado mais eficiente para os empresários do que o sistema legal, amparado no conceito de sindicato único. Nesta linha de entendimento, a APVAR estaria melhor capacitada a negociar as condições de trabalho dos pilotos da VARIG do que o SNA. Nas palavras do autor:

“Em outros termos, o reforço das práticas corporativas, calcadas no princípio de que apenas os profissionais de uma área têm competência para opinar sobre medidas referentes a esta área, esvaziaria o debate político mantendo o âmbito das negociações nos estreitos limites dos grupos interessados.” (p.287).

Santos (1985, p. 278) corrobora com este posicionamento indicando que a segmentação representativa é mais eficiente na consecução de interesses de um grupo específico. De acordo com o autor:

“Ao lado da estrutura sindical arcaica, que continua a ser ativada sempre que necessário, estabeleceu-se uma constelação de associações paralelas, testemunhando a insuficiência da estrutura anterior para instrumentalizar a inserção sociopolítica do empresariado.”

Boito (1991, p.97) reconhece no papel associativo importante vetor alternativo no sentido de atuar em paralelo com a legislação sindical e implementar a eficiência da representação de interesses. As associações, inclusive, teriam sido utilizadas pelos funcionários públicos em período no qual estavam impedidos de constituir sindicatos. Neste caso, os pilotos da VARIG se organizaram singularmente, pois não estavam impedidos de pertencer a um sindicato oficial. Segundo o autor:

“No Brasil, ao contrário do que ocorreu nos Estados fascistas, a existência do sindicato oficial não impede a criação de associações civis de trabalhadores, associações que tampouco estão legalmente impedidas de desenvolver atividades sindicais. Essa possibilidade não é explorada a fundo pelos sindicalistas que se dizem defensores da autonomia sindical, o que não deixa de ser um indicador de desinteresse pela autonomia. Tal possibilidade é explorada, principalmente nos setores das classes trabalhadoras que, em determinados períodos, estiveram, como decorrência da própria legislação, impedidos de organizar sindicatos oficiais.”

É importante ressaltar que a legislação sindical patronal é igual a dos empregados, e que as estratégias associativas do empresariado podem sugerir a insuficiência operativa dos sindicatos oficiais na resolução das suas demandas. A maior disponibilidade de recursos e logística dos empresários esclarece a maior emergência de associações patronais do que a de funcionários. As associações de funcionários públicos demonstraram poder atuar como órgãos de representação localizada, diante da impossibilidade legal em se constituírem sindicatos. Assim, a APVAR representaria um contexto de exceção, representando funcionários de uma empresa privada, interagindo com o Executivo e o Legislativo e concorrendo com o sindicato oficial como uma associação de interesse setorial. O exemplo da APVAR, organização de funcionários da iniciativa privada atuando em paralelo com o Sindicato em questões trabalhistas, seria praticamente inexistente no Brasil. O SNA, nesta conjuntura, muitas vezes, de acordo com a Lei, homologou acordos coletivos realizados entre a APVAR e a VARIG, como o

dissídio de 1999 que resultou num índice de reajuste para todos os funcionários da VARIG de 6%, enquanto que nas outras empresas o valor acordado foi de 4%. Apenas três meses depois o restante dos aeronautas recebeu o mesmo índice de reajuste por concessão do sindicato patronal, haja vista, a inexistência de ações reivindicativas por parte dos mesmos. Em 2000, a Associação negociou diretamente com a Presidência do Conselho de Curadores da Fundação Rubem Berta o índice de reajuste para os funcionários da VARIG. O índice acordado foi de 5%, e, imediatamente, balizou a proposta do sindicato patronal nas negociações do dissídio coletivo dos aeronautas. Desta forma, a APVAR acabou indiretamente contribuindo com melhores condições de trabalho para todos os funcionários da VARIG e para o conjunto da categoria.

Nesta relação de dupla representação nas relações trabalhistas a APVAR, na percepção dos pilotos da VARIG, está mais bem capacitada que o SNA. Weber (1994) utiliza o termo dominação para indicar a predisposição para anuência que determinado grupo social tem em relação à figura de autoridade instituída. O consenso pela anuência pode ser estruturado sobre a crença coletiva da legitimidade da instituição o qual seus membros se acham inseridos. Neste caso a dominação teria um caráter racional. Os agentes aceitariam o arranjo institucional proposto por o considerarem legítimo. Na constituição do SNA ocorreu um processo de imposição por parte do Estado, que arbitrou os fundamentos e discriminou o grupo social que pertenceria a uma entidade de representação de interesses. Com a APVAR, o consenso de um grupo específico instituiu uma entidade sem interferência externa. Considera-se, portanto, que a APVAR possua um grau de legitimidade de representação superior ao do SNA na percepção dos pilotos da VARIG. Nos depoimentos destacados se verifica a relação deste grupo com o Sindicato:



“... Até agora eu não senti alguma que me dissesse que se eu for sindicalizado, as coisas iam ser diferentes para mim. Em termos gerais ele não vai me dar muita coisa, pelo que eu tenho sentido ele tem mantido coisas que foram conquistadas há muito tempo atrás. Não vejo que ele modifique alguma coisa. Vantagens de acordo coletivo vieram abaixo de greve, colegas foram demitidos. Aconteceram pela força do grupo, e não pela atuação do Sindicato” (Acompanhamentos de vôo, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p.91, p. 92).

“Eu acho que ele só existe ainda porque é o único que tem legalidade, se não já teria deixado de existir. Tornou-se mais um veículo, um escritório de despacho. Eu acho que isso aconteceu porque ele tentou associar no mesmo grupo duas ou mais categorias diferentes, que são os pilotos e comissários. Com anseios e necessidades diferentes, não que sejam fisicamente. E segundo, porque se deixou infiltrar por grupos politizados, que utilizou o Sindicato como grupo de manobra política (CUT, CGT), e que afastou o grupo do Sindicato. O Sindicato poderia deixar de existir e a Associação herdar a representatividade legal do Sindicato” (Acompanhamentos de vôo, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 92).

Os pilotos da VARIG não atribuem às direções sindicais o êxito dos movimentos reivindicativos. Estes eventos são consequência das ações coletivas dos pilotos, direcionadas pela APVAR, e, portanto, dissociadas do SNA. Existe também a percepção de que o SNA é uma imposição jurídica que se transformou em braço de contestação ideológica, contrariando a visão coletiva do sindicalismo de caráter propositivo. Após a greve de 1988, entendida pelos pilotos como uma ação reivindicativa ideológica e não propositiva, o percentual de filiação ao SNA foi decrescendo constantemente. Em 2000, enquanto mais de 90% dos pilotos da VARIG estavam associados a APVAR, menos de 10% eram filiados ao SNA. Boito (1991, p. 176) aborda esta questão:

“De um lado, associar-se a um sindicato oficial não indica, necessariamente, e pelas próprias características desse aparelho sindical, disposição para a luta reivindicativa. De outro lado, permanecer fora do sindicato tampouco é, necessariamente, indicador de passividade, pois pode indicar, isto sim, uma atitude de repulsa a esse tipo de sindicalismo e se fazer acompanhar de uma participação ativa na luta reivindicativa que se dê fora do sindicato.”

Em relação a APVAR, existe uma percepção diferenciada daquela relativa ao SNA. A Entidade atua diretamente na defesa dos interesses do associado, tanto no plano individual como coletivo. Qualquer problema de ordem administrativa ou de proficiência técnica com o piloto a Associação atuará em sua defesa. O Sindicato não consegue atuar na especificidade das relações entre o funcionário e a empresa, de forma que a APVAR é percebida como uma entidade mais presente no cotidiano do piloto. As passagens a seguir explicitam a colocação:

“Historicamente a vice-presidência de Operações não apóia com a devida intensidade os seus comandados frente aos outros setores da Companhia. Existem discursos oriundos dos funcionários de terra na qual os pilotos teriam muitos privilégios, o que contribuiria em grande parte para os problemas financeiros da VARIG. A VARIG realiza um controle social do piloto, o qual conta com a APVAR para qualquer situação em que necessite de uma mediação ou mesmo uma defesa” (Relatos, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 168, p. 169).

“Cada piloto da VARIG possui um “file” administrativo e técnico, de forma que durante toda a sua carreira todos os registros pertinentes ao piloto em questão são arquivados. Problemas individuais de ordem técnica (reprovação em testes de proficiência a cada seis meses) e administrativos (desentendimentos com outros funcionários, reportes de passageiros, decisões de comando consideradas lesivas à VARIG etc.) são deliberados em Juntas Técnicas e disciplinares. Estas juntas possuem uma estrutura operacional semelhantes às cortes marciais, de forma que os pilotos com cargos de chefia deliberam sobre o futuro do “réu”. O piloto acusado em questão não participa do julgamento, o mesmo fica esperando em uma sala contígua e pode ser chamado para depor em qualquer fase. A defesa do piloto é efetuada por um colega de sua escolha e por um representante da diretoria da APVAR” (Relatos, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 169).

O modo de atuação da APVAR, notadamente propositivo, baseado na negociação por melhores condições de trabalho e na defesa dos associados frente a fonte empregadora, é entendido pelos pilotos como o modelo a ser seguido. A perspectiva pela qual um lado não deve subjugar o outro, que os processos de negociação têm que contribuir positivamente para os dois lados, que as ações reivindicativas podem e devem ocorrer em caso de intransigência patronal, estão presentes no imaginário coletivo dos pilotos. A amostra relativa aos questionários

revela que 53,33% dos pilotos procuram comparecer a todas as assembléias quando não estão trabalhando, sendo que 22,22% costumam freqüentá-las eventualmente. Estes dados indicam a expressiva participação dos pilotos na Associação. Assim, a atuação da APVAR, e, menos a do SNA, é que é percebida pelos pilotos. De acordo com dois depoimentos:

“Tem dois aspectos. Por um lado é muito bom porque se consegue congrega muitos associados. Isto é fantástico. Todo o apoio que a APVAR dá aos seus associados, médico, juntas, escalas, conquistas políticas muito grandes. É como se ela conseguisse segurar tudo, a Empresa tem que concordar. Há respeito. Há negociação. A APVAR tem força porque a Empresa permite, A VARIG não faz porque a APVAR não deixa. Coexistência pacífica. A APVAR não manda nas operações da ARIG, ela conquista. A VARIG tem uma política de boa vizinhança. As negociações devem ser a nível de APVAR, não de sindicato” (Entrevistas, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 178).

“Já trabalhei em outra empresa aérea, e, pela minha experiência, o que diferencia a VARIG das demais empresas, no que diz respeito as condições de trabalho e carreira dos pilotos é sem dúvida a atuação da APVAR. Infelizmente vivemos em um país onde o corporativismo e a união dos funcionários é fundamental para que se assegurem os direitos dos trabalhadores e as condições mínimas de dignidade. E esse papel a APVAR vem cumprindo bem, melhor até que o SNA. Eu acho que se todos os setores tivessem associações fortes e sindicatos eficientes o Brasil daria um grande passo. Esse é o caminho. (Entrevistas, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 178, p.179)

O cumprimento integral dos procedimentos operacionais, de manutenção e da Regulamentação da Profissão do Aeronauta está diretamente vinculado à segurança de vôo. Com o processo de desregulamentação do setor iniciado no início dos anos noventa verifica-se que estes processos representam custos muitas vezes não compartilhados pela concorrência. Desta forma, ocorre a emergência de ações por parte da Empresa visando flexibilizar tais procedimentos. Neste momento, os pilotos da VARIG, culturalmente condicionados a cumprir fielmente todos os procedimentos correlacionados com a segurança de vôo, buscam na APVAR o apoio necessário. O relato a seguir ilustra a colocação:

“As condições de trabalho na aviação tem relação com a segurança dos vôos e também com as implicações na saúde e no bem estar dos tripulantes, o que se reflete na qualidade do serviço prestado aos usuários. Isto pode muitas vezes ser mal compreendido pela burocracia da administração que tenta forçar a mão pensando em fazer assim economia. Cabe neste ponto a atuação da Associação visando o cumprimento das normas regulamentares da profissão e dando pleno respaldo às decisões técnicas dos tripulantes eventualmente contestadas” (Histórias de vida, Arretche e Villas-Bôas, 2000, p. 178, p.179).

A APVAR é assim percebida pelos pilotos da VARIG como uma entidade de caráter propositivo, encarregada de negociar melhores condições de trabalho para o grupo, enquanto, defende individualmente os associados frente a Empresa. Neste particular, o viés de negociação exclusivo em questões econômicas e sociais Boito (1991, p. 225) tem o seguinte parecer:

“O tradeunismo é um sindicalismo sob hegemonia burguesa. O horizonte de sua ação não vai além, para retomarmos a caracterização de Marx, da expectativa de obter um “salário justo por uma justa jornada de trabalho”. O tradeunismo não luta pela abolição do trabalho assalariado. No entanto, a eficácia do tradeunismo na luta reivindicativa é muito maior do que a do sindicalismo de Estado brasileiro.”

O que para muitos pode parecer uma ilusão ou fatalidade, o caráter propositivo exclusivo nos processos de negociação, demonstrou ser extremamente importante para APVAR na consolidação e aperfeiçoamento das condições de trabalho dos pilotos e na manutenção dos padrões de segurança de vôo na VARIG, na conjuntura da lógica capitalista. O SNA, não comprometido integralmente com esta questão e voltado para procedimentos igualitários, foi corporificando a situação de um sindicato de “carimbo”, ou seja, sem sócios mas obrigatoriamente presente nas intermediações entre o Capital e o Trabalho. O afastamento progressivo dos pilotos da VARIG e a indiferença do restante dos

aeronautas em relação ao SNA não inviabilizaram a existência da entidade em virtude da contribuição sindical obrigatória.

## Conclusões

O SNA apresentou, no período proposto, um caráter de exclusividade na representação de grupos profissionais heterogêneos agrupados por imposição da legislação. O princípio da unicidade sindical se opõe a livre representação e pluralidade sindical, obrigando que pilotos, mecânicos de vôo e comissários negociem condições de trabalho semelhantes. Existe ainda os fatores de diferenciação profissional entre os pilotos que podem pertencer a aviação comercial regular, agrícola, executiva, ao táxi aéreo, aos helicópteros e aeroclubes. Esta equalização, forçada pela via legal no processo de representação, apresentou a tendência de nivelar por baixo as conquistas eventualmente angariadas durante as negociações, em tese, prejudicando grupos mais organizados e combativos.

A igualdade salarial para funções similares e conexas, a equalização nas condições de trabalho angariadas pelo SNA nas negociações coletivas, a unicidade sindical, e a obrigatoriedade da representação sindical em dissídios e convenções coletivas, proporcionaram a emergência de ações individuais oportunistas por parte dos aeronautas. Este oportunismo foi caracterizado pela escolha racional de não se expor frente aos empregadores, evitando a adesão aos movimentos reivindicatórios. Deliberou-se por ações reivindicativas que não foram efetivamente cumpridas. Com isso o aeronauta visava proteger o seu emprego, especialmente, na conjuntura de desregulamentação da aviação civil a partir dos anos noventa. A quase totalidade das greves e os movimentos reivindicativos

aprovados pela categoria, porém, efetivados apenas por segmentos de aeronautas, retratam este quadro.

Os aeronautas não sindicalizados dispensados das mensalidades sindicais não obrigatórias imprimiram um quadro de oportunismo coletivo baseado na garantia de ganhos unânimes para toda a categoria. Os índices decrescentes de filiação junto ao SNA a partir dos anos noventa ilustram essa situação. A falta de representantes sindicais em todos os locais de trabalho, subproduto da unicidade sindical, criou o distanciamento involuntário das direções sindicais dos aeronautas, privilegiando ainda mais as ações coletivas voltadas para o oportunismo.

Portanto, verifica-se que a Constituição Federal e a CLT impuseram normas em excesso ao funcionamento do SNA, engessando suas estratégias de ação reivindicativa, enfrentando continuamente o posicionamento patronal de nivelar as conquistas de acordo com a capacidade das empresas menos competitivas, sob o argumento de impossibilidade ou mesmo a falência destas. O conceito de categoria dos aeronautas aglutinou diferentes grupos profissionais, promovendo um nivelamento nas demandas sociais e econômicas reivindicadas pelo SNA, sinalizando com a possibilidade de prejuízo para certos segmentos mais organizados como os pilotos da VARIG. Na verdade, as ações reivindicativas dos pilotos da VARIG acabaram por promover um ganho generalizado para a categoria em algumas situações.

Todos os aspectos jurídicos apontados contribuíram negativamente na consecução dos objetivos sociais e econômicos capitaneados pelos sindicatos para a categoria sob sua representação. Estimularam, ainda, ações coletivas pautadas pelo oportunismo, o que reforçou, ainda mais, o funcionamento

deficiente do SNA. A conjuntura descrita permitiu a emergência da APVAR, órgão de representação específico dos pilotos da VARIG. A Associação embora não possuísse reconhecimento jurídico em processos de negociação trabalhista foi legitimada pelos pilotos. Passou a atuar gradativamente com maior intensidade, relegando ao SNA um papel homologatório nos acordos coletivos que propiciou. Ao mesmo tempo, demonstrou ser a única entidade com capacidade de mobilização. O SNA demonstrou ser incapaz de engajar a categoria em ações reivindicativas. Com elevados índices de associação e comparecimento as assembleias os pilotos aprovaram as estratégias reivindicativas apresentadas pelas lideranças, transformando-as efetivamente em ações reivindicativas como mostra a trajetória histórica da Entidade.

A Associação, entidade com natureza de atuação específica centrada exclusivamente na negociação propositiva de interesse sócio-econômico, operou em consonância com os princípios da seletividade nos ganhos e no número não excessivo de participantes, de acordo com os pressupostos da escolha racional. Com isso, angariou recursos diferenciados para os seus membros que eram motivados no engajamento das ações coletivas. O Sindicato, em várias ocasiões, e de acordo com a legislação, cumpriu apenas as funções de homologação de acordos coletivos de trabalho.

Em suma, pelos aspectos enfocados ao longo deste trabalho, pode-se dizer que a APVAR se comporta e atua, em desacordo com a legislação, como um sindicato no plano da Empresa. Concentra as suas estratégias reivindicativas na negociação, sugerindo aos associados à utilização de ações reivindicativas no caso da intransigência patronal. Sua atuação está centrada no modelo propositivo, objetivando melhores condições de trabalho para o grupo que representa. Por outro lado, o SNA, entidade legalmente instituída, não consegue atender na plenitude todas as demandas do conjunto dos aeronautas, grupo complexo e



diferenciado, aglutinado por força de lei em uma única forma de representação sindical. A legislação que trata do assunto, por sua vez, nivela demandas e pode induzir no conjunto dos aeronautas ações coletivas centradas no oportunismo de evitar a participação em ações reivindicativas. O distanciamento que a lei imprime entre os aeronautas e a liderança sindical contribui com o enfraquecimento nas relações de confiança entre ambos, dificultando ainda mais a implementação de qualquer estratégia reivindicativa.

As evidências apontadas neste trabalho levam a concluir que a legislação contribuiu negativamente com as práticas sindicais dos aeronautas. Influenciou nos processos de desmobilização do grupo, fomentando ações oportunistas e afastando as direções dos aeronautas. A APVAR se contrapôs a este cenário, se fortalecendo a atuando como um sindicato no plano da empresa, preenchendo a lacuna deixada pelo SNA. A Associação operou numa lógica inversa daquela preconizada na Lei. Com um grupo específico e numericamente não expressivo conseguiu implementar com sucesso as estratégias reivindicativas, contribuindo positivamente com as condições de trabalho dos pilotos da VARIG, eventualmente do conjunto de aeronautas e na manutenção de padrões de segurança de voo.

A legislação sindical brasileira apresenta a tendência de melhor corresponder aos interesses do Capital do que os do Trabalho, aprofundando significativamente a assimetria que norteia esta relação. O caráter eminentemente propositivo dos processos de negociação encaminhados pela APVAR, sua inserção localizada e específica, demonstrou ser capaz de melhor implementar as condições de trabalho dos pilotos do que um sindicalismo cujos dispositivos legais desestimulam a filiação e induzem a práticas coletivas de ordem oportunista.

Este trabalho constitui-se, assim, num esforço com vistas a contribuir para a melhor compreensão das relações entre o Capital e o Trabalho no âmbito da Ciência Política, abordando a conjuntura da aviação civil brasileira praticamente inexplorada.

## Fontes documentais e entrevistas

CMTE. COLARES – Relato escrito sobre o sindicalismo brasileiro, Rio de Janeiro, 2003.

CMTE. CYRANO – Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Deptº. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. EGGERS - Entrevista sobre a História da APVAR, Porto Alegre. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Deptº. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. ELIOMAR - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Deptº. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. ESCOBAR - Entrevista sobre a História da APVAR, Porto Alegre. Entrevista concedida ao autor, 1999.

CMTE. FOCHESTATO – Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Entrevista concedida ao autor, 1999.

CMTE. FOCHESTATO – Entrevista sobre a História do SNA, Rio de Janeiro. Entrevista concedida ao autor, 2003.

CMTE. FRANK - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. FRANZONI - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. FREITAS - Entrevista sobre a História da APVAR, Porto Alegre. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. MANCUSO – Entrevista sobre a História da APVAR, Porto Alegre. Entrevista concedida ao autor, 1999.

CMTE. MAURÍCIO - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. SOUZA - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. STEPANSKY, J. - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

CMTE. WALDECIR - Entrevista sobre a História da APVAR, Rio de Janeiro. Gravação em fita cassete. Entrevista concedida ao Depto. de Serviço Social da APVAR.

PERIÓDICO A BÚSSOLA – Coleção Completa. Sindicato Nacional dos Aeronautas – SNA, Rio de Janeiro, 1952 –1964, 1968 – 1989.

PERIÓDICO DIA a DIA – Coleção Completa. Sindicato Nacional dos Aeronautas – SNA, Rio de Janeiro, 1991 – 2000.

PERIÓDICO OPINIÃO e INFORME APVAR –Coleção Completa. Associação de Pilotos da VARIG – APVAR, São Paulo, 1960 – 2000.

REVISTA CONTATO – Coleção Completa. Associação de Pilotos da VARIG – APVAR, Rio de Janeiro, 1965 –1998.

## Bibliografia

ALVES, Giovanni. *O Novo (e precário) Mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARATO, L. & COHEN, J. *Civil Society and Political Theory*. Cambridge: MIT Press, 1999.

ARRETCHE, Z. e VILLAS-BÔAS, P. *Trajectoria do Piloto*. Porto Alegre: Pallotti, 2002.

BOITO, Armando JR. *O Sindicalismo de Estado no Brasil*. Campinas: Editora da UNICAMP, 1991.

----- . *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã Editora, 1999.

CATTANI, Antonio David. (Org.). *Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico*. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

DINIZ, Eli. *Empresário Estado e Capitalismo no Brasil: 1930-1945*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

DOWNS, Anthony. *Econômica da Uma Teoria Democracia*. São Paulo: Edusp: 1999.

GREEN, Donald & SHAPIRO, Ian. *Pathologies of Rational Choice Theory: A Critique of Applications in Political Science*. New Heaven: Yale University Press, 1994.

HOUAISS, A. et al. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva Ltda, 2001.

KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

LAMOUNIER, Bolívar. "O Brasil Autoritário Revisitado: O Impacto das Eleições Sobre a Abertura". In: STEPAN, Alfred. *Democratizando o Brasil*. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

MASCARO, Amauri. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 1993.

O'DONNELL, G. "Desenvolvimento Político ou Mudança Política?" In: O'Donnell, G. et all. *O Estado Autoritário e Movimentos Populares*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

OLSON, Mancur. *A lógica da ação coletiva*. São Paulo: EDUSP, 1999.

PATEMAN, Carole. *Participação e teoria Democrática*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

PEREIRA, Aldo. *Memória do sindicato Nacional dos Aeronautas*. Rio de Janeiro: Sindicato nacional dos Aeronautas, 1995.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. *O Trabalho e o equilíbrio Social: Mercosul e Sindicalismo*. São Paulo: Síntese, 2000.

PRZEWORSKI, Adam. "Le Défi de l'individualisme Méthodologique à L'analyse Marxiste". IN: BIRNBAUN, Pierre & LECA, Jean: *SUR l'individualisme*. Paris: Presses FNSP, 1986.

PUTNAM, Robert. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone Book, 2001.

RODRIGUES, Leôncio. *Sindicalismo e Sociedade*. São Paulo: Ed. Difusão Européia do Livro, 1968.

----- . *Destino do Sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: Edusp, 2002.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. "A Pós-Revolução Brasileira". IN: JAGUARIBE, Hélio et all. *Brasil Sociedade Democrática*. Rio de Janeiro: José Olympio Editora:, 1985.

SARAIVA (Org.). *CLT Saraiva 2000*. São Paulo: Saraiva, 2000.

SERRA, José. "Três Teses Equivocadas Relativas à Ligação Entre Industrialização e Regimes Autoritários". IN: Collier David (Org.) *O Novo Autoritarismo na América Latina*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

TSEBELIS, George. *Jogos Ocultos: Escolha racional no campo da política comparada*. São Paulo: EDUSP, 1998.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

VILLAS-BÔAS, Paulo. *2000: APVAR 40 anos*. Porto Alegre: Pallotti, 2000.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. 3. ed.. Volume 1. Brasília: UNB, 1994.

## ANEXO - Questionário

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA  
ASSOCIAÇÃO DOS PILOTOS DA VARIG  
PROJETO: REPENSANDO A APVAR**

Coordenação: Prof. Dr. José Vicente Tavares dos Santos (IFCH – UFRGS)  
Pesquisadora: Prof<sup>a</sup>. Zaira Maria Arretche (IFCH – UFRGS)  
Assistente de Pesquisa: Paulo Villas-Bôas

Contamos com a sua colaboração respondendo este questionário. Sabemos que ele é muito extenso, e que em um primeiro momento pode parecer cansativo, mas quanto maior for o número de informações que obtivermos de vocês, maior será nossa possibilidade de exatidão em relação ao trabalho.

Muito obrigado!

1. Equipamento: ( )727 ( )737/200 ( )737/300/400/700 ( )DC10 ( )767 ( )MD11
2. Função: ( ) Comandante ( ) Co-piloto ( ) aposentado
3. Possui cargo administrativo? ( ) sim ( ) não
4. Em caso afirmativo, qual? \_\_\_\_\_
5. Idade: \_\_\_\_\_
6. Local de nascimento: \_\_\_\_\_
7. Local de moradia (cidade e bairro): \_\_\_\_\_
8. Base: \_\_\_\_\_
9. Sexo: ( ) masculino ( ) feminino



10. Cor: ( )branca ( )negra ( )amarela ( )parda ( )indígena
11. Estado civil: ( )solteiro(a) sem companheira(o) ( )solteiro(a) com companheira(o)  
( )casado(a) ( )desquitado(a) ou divorciado(a)  
( )viúvo(a)
12. Em caso de desquitado(a) ou divorciado(a) ou viúvo(a), tem outra(o)companheira(o):  
( )sim ( )não
13. Você tem filhos? ( )sim ( )não
14. Em caso positivo, quantos e de que idades?\_\_\_\_\_ Quantos residem com  
você?\_\_\_\_\_
15. São dependentes economicamente? ( )sim ( )não
16. Quantos também estão trabalhando na VARIG, ou em alguma empresa  
vinculada?\_\_\_\_\_
17. Em que cargos?\_\_\_\_\_
18. Em caso de mais de um(a) parceira(o), quantos de cada união?\_\_\_\_\_
19. Em caso de mais de uma união, paga pensão alimentícia? ( )sim ( )não
20. Em caso positivo, quanto representa no seu salário bruto em percentual?\_\_\_\_\_
21. Qual a média do seu salário bruto ( em caso de pagamento de pensão alimentícia, considere o valor que  
fica após o desconto desta)? \_\_\_\_\_
22. Assinale abaixo os descontos que você possui atualmente em seu contra cheque:  
( ) seguro de perda de carteira  
( ) seguro de vida  
( ) seguro de automóveis  
( ) previdência privada – AERUS  
( ) previdência privada – outra, especificar: \_\_\_\_\_  
( ) mensalidade SNA  
( ) empréstimo APVAR  
( ) empréstimo AERUS  
( ) empréstimo à bancos  
( ) plano de saúde. Caso afirmativo indicar o número de pessoas. \_\_\_\_\_
23. Você faz uso de empréstimos nas instituições as quais se encontra afiliado?  
( ) freqüentemente  
( ) ocasionalmente  
( ) raramente  
( ) nunca
24. Qual seu nível de instrução?  
( )2º Grau completo  
( )3º Grau incompleto  
( )3º Grau completo  
( )Pós-graduação

25. Em caso de curso superior, qual? \_\_\_\_\_
26. Em qual Universidade? \_\_\_\_\_
27. Em caso de pós-graduação, qual? \_\_\_\_\_
28. Em qual Universidade? \_\_\_\_\_
29. Qual o nível de instrução dos seus pais?
- |  | Pai   | Mãe   |
|--|---|---|
|  | <input type="checkbox"/> 1º Grau incompleto | <input type="checkbox"/> 1º Grau incompleto |
|  | <input type="checkbox"/> 1º Grau completo   | <input type="checkbox"/> 1º Grau completo   |
|  | <input type="checkbox"/> 2º Grau incompleto | <input type="checkbox"/> 2º Grau incompleto |
|  | <input type="checkbox"/> 2º Grau completo   | <input type="checkbox"/> 2º Grau completo   |
|  | <input type="checkbox"/> 3º Grau incompleto | <input type="checkbox"/> 3º Grau incompleto |
|  | <input type="checkbox"/> 3º Grau completo   | <input type="checkbox"/> 3º Grau completo   |
|  | <input type="checkbox"/> Pós-graduação      | <input type="checkbox"/> Pós-graduação      |
30. Em caso de curso superior, qual? Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_
31. Em qual Universidade? Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_
32. Em caso de pós-graduação, qual? Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_
33. Em qual Universidade? Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_
34. Qual a atividade profissional de seus pais (em caso de falecido, a última atividade ou a mais importante)?  
Pai: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_
35. Qual foi sua primeira experiência profissional? \_\_\_\_\_
36. Quantas experiências profissionais na área da aviação você teve antes de ingressar na VARIG?  
Quais? \_\_\_\_\_
37. Com que idade você ingressou na VARIG? \_\_\_\_\_
38. Quem custeou seu curso de aviação? \_\_\_\_\_
39. Quantas línguas você fala? \_\_\_\_\_ Quais? \_\_\_\_\_
40. Você fez algum curso de línguas em função da profissão? ( )sim ( )não Qual? \_\_\_\_\_
41. Quantos países você conhecia antes de entrar na VARIG? \_\_\_\_\_
42. Quantos você conhece agora? \_\_\_\_\_
43. Você assiste TV? ( )sempre ( )de vez em quando ( )raramente ( )nunca
44. Quais seus programas preferidos? \_\_\_\_\_
45. Com que frequência você lê jornais? \_\_\_\_\_

46. Que tipo de livros costuma ler ? \_\_\_\_\_
47. Você mora em: ( ) casa própria ( ) apartamento próprio ( ) casa financiada ( ) apartamento financiado  
( ) casa alugada ( ) apartamento alugado
48. Quantos quartos tem sua residência? ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) outro, quantos? \_\_\_\_\_
49. Quantos imóveis você tem? \_\_\_\_\_ Em que cidades? \_\_\_\_\_
50. Marque quantos itens você tem de cada:
- |                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| ( ) televisão                   | ( ) videocassete           |
| ( ) aparelho DVD                | ( ) máquina de lavar roupa |
| ( ) máquina de secar roupa      | ( ) máquina de lavar louça |
| ( ) eletrodomésticos na cozinha | ( ) forno de microondas    |
| ( ) aparelhos de som            | ( ) NET                    |
| ( ) computador                  | ( ) Internet               |
| ( ) linhas de telefone          |                            |
51. Quantos carros você possui? \_\_\_\_\_ Ano(s): \_\_\_\_\_
52. Você tem alguma outra atividade remunerada paralela? ( ) sim ( ) não
53. Em caso afirmativo, qual? \_\_\_\_\_ Por quê? \_\_\_\_\_
54. Descreva sua rotina de trabalho durante um mês. \_\_\_\_\_
55. Quais os problemas que sente em sua rotina? \_\_\_\_\_
56. Qual a sua opinião sobre as acomodações nos pernoites? \_\_\_\_\_
57. Qual o vôo que você menos gosta de fazer (tipo de chave e/ou local de pernoite)? \_\_\_\_\_ Por  
quê? \_\_\_\_\_
58. Qual o vôo que você mais gosta de fazer (tipo de chave e/ou local de pernoite)? \_\_\_\_\_  
Porquê? \_\_\_\_\_
59. Quais cursos você acha que deveriam ser oferecidos pela Empresa? \_\_\_\_\_
60. Quais destes cursos deveriam ser obrigatórios? \_\_\_\_\_
61. Qual o tipo de parceiro de trabalho que mais lhe incomoda? \_\_\_\_\_
62. Qual o que mais lhe agrada? \_\_\_\_\_
63. Qual a sua opinião sobre as políticas de segurança de vôo mantidas pela VARIG (treinamento em  
simulador/cumprimento do MEL/cumprimento da regulamentação/atuação do GIPAR )? \_\_\_\_\_
64. Qual a sua opinião sobre os Serviços de Tráfego Aéreo (Comando da Aeronáutica) e a administração dos  
aerportos (INFRAERO)? \_\_\_\_\_
65. Qual a sua opinião a respeito das políticas da VARIG sobre a valorização profissional e o estímulo ao  
funcionário? \_\_\_\_\_
66. Você tem alguma doença vinculada a sua rotina de trabalho ? ( ) sim ( ) não Caso afirmativo, qual?  
\_\_\_\_\_

67. O que causa mais stress em sua rotina de trabalho? \_\_\_\_\_
68. Em média, quanto tempo você precisa para se recuperar após cada programação? \_\_\_\_\_
69. O que mais aprecia fazer nos momentos de folga? \_\_\_\_\_
70. Como você descreveria os valores do piloto da VARIG? \_\_\_\_\_
71. Você tem ou já teve algum cargo na APVAR? ( )sim ( )não Qual? \_\_\_\_\_
72. Como é a sua atuação na APVAR?
- ( )nunca aparece, nem telefona
  - ( )telefona de vez em quando para obter informações
  - ( )telefona de vez em quando para fazer sugestões
  - ( )vai somente em algumas Assembléias, mesmo que esteja de folga
  - ( )procura ir à todas as Assembléias quando está de folga
  - ( )aparece de vez em quando para saber o que está acontecendo
  - ( )aparece seguidamente com críticas e sugestões
  - ( )vai somente em algumas assembléias quando está de folga.
73. Indique em ordem de importância, a partir do número um, quais os aspectos que mais desmotivam a sua ida à uma assembléia da APVAR :
- ( ) localização das sede e sub-sedes
  - ( ) falta de local para estacionamento apropriado
  - ( ) assuntos tratados
  - ( ) duração da assembléia
  - ( ) forma de encaminhamento dos assuntos em pauta por parte da diretoria.
  - ( ) outra, qual? \_\_\_\_\_
74. O que você acha que deveria mudar na APVAR? \_\_\_\_\_
75. O que você acha que deveria mudar na VARIG? \_\_\_\_\_
76. Você sabe como funciona o sistema de decisões na VARIG? \_\_\_\_\_
77. Você usufrui da maioria dos benefícios que a empresa oferece? ( )sim ( )não
78. Qual sua opinião sobre eles? \_\_\_\_\_
79. Quais são suas satisfações com a profissão? \_\_\_\_\_
80. Quais são suas frustrações? \_\_\_\_\_
81. Como você imagina seu futuro profissional ? \_\_\_\_\_
82. Quais suas sugestões para futuras pesquisas sobre o trabalho e a biografia dos pilotos da VARIG?
83. Seus comentários e observações adicionais (serão muito importantes para pesquisa!) :
-



