

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

WILSON DE OLIVEIRA LIMA

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E A GARANTIA DE POSTOS DE TRABALHO
NO ÂMBITO DO SETOR DE CHECK-IN E EMBARQUE AEROPORTUÁRIO**

RECIFE

2018

WILSON DE OLIVEIRA LIMA

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E A GARANTIA DE POSTOS DE TRABALHO
NO ÂMBITO DO SETOR DE CHECK-IN E EMBARQUE AEROPORTUÁRIO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE

2018

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Lima, Wilson de Oliveira.

L732p A proteção em face da automação no ordenamento jurídico brasileiro e a garantia de postos de trabalho no âmbito do setor de check-in e embarque aeroportuário / Wilson de Oliveira Lima. - Recife, 2018. 55 f.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.
Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Automação. 3. Flexibilização de normas trabalhistas. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2018-129)

FACULDADE DAMAS DE INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

WILSON DE OLIVEIRA LIMA

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E A GARANTIA DE POSTOS DE TRABALHO NO ÂMBITO DO
SETOR DE CHECK-IN E EMBARQUE AEROPORTUÁRIO**

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a):

Examinador(a):

DEDICATÓRIAS

Dedico esse trabalho de conclusão de curso ao meu companheiro Antônio Rodrigues, que por tanto ser braço direito nessa caminhada, nunca desacreditou nos meus objetivos. Quero dedicar também, ao meu professor e amigo Fábio Menezes, orientador que não mediu esforços para abraçar o presente tema abordado, me direcionando no desenvolvimento do trabalho, sempre presente durante o desenvolvimento da tese.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por proporcionar a conclusão de uma segunda graduação.

Aos meus colegas de curso, Ana Raquel, Bruno César e Eduardo Peixoto, sem os quais eu não teria terminado meu curso e suportado essa caminhada, formando “Os Gangsters”, desde o primeiro dia até o último dia de aula.

À minha amiga, irmã de infância e também advogada, Emyli Souto, que sempre ao meu lado me apoiou nas decisões.

À minha amiga, Deborah Albuquerque, por acompanhar essa trajetória, tornando o caminho mais leve.

Aos meus familiares, por acreditarem em meus sonhos, em especial à minha mãe, mulher guerreira que admiro e que está sempre esteve ao meu lado.

Ao meu companheiro de todas as horas, Antônio Rodrigues, por me apoiar e incentivar nos momentos mais importantes durante o curso, sempre acreditando na minha capacidade e me fazendo crer que eu sempre posso ir mais longe.

Ao meu professor e amigo, Fábio Menezes, orientador incrível com quem tive a honrar de compartilhar esse estudo, sempre presente com o seu incentivo e dedicação no auxílio às atividades e discussões durante a construção deste trabalho.

Ao professor Ricardo José de Souza Silva, pela dedicação às disciplinas de Monografia I e II, o qual preza por um ensino de qualidade na Faculdade de Instrução Damas.

EPÍGRAFE

As ideias dominantes numa época nunca passaram das ideias da classe dominante.

Karl Marx

RESUMO

O presente estudo analisa a possibilidade de ser regulamentada a proteção do trabalho humano em face da automação. A relevância da pesquisa sustenta-se na criação e aplicação de uma lei infraconstitucional com dispositivos jurídicos que assegure maior estabilidade jurídica, a fim de restringir a diminuição de postos de trabalho a partir da substituição da mão de obra humana pela mecanizada, a fim de que os conflitos daí advindos sejam solucionados de forma segura e célere. Assim, visa-se a garantir maior segurança jurídica não só aos aeroportuários, bem como aos demais trabalhadores que veem seus postos de trabalho substituídos pelos efeitos da automação, devendo ser observado o teor do inciso XXVII do art. 7º da CF/1988, devendo ser registrado que atualmente não existe proteção em face da automação. A metodologia adotada para alcançar os objetivos da pesquisa é descritiva, porque faz observação do que já foi estudado sobre a matéria e qualitativa, pois interpreta os fenômenos constatados, construindo as hipóteses após a observação de dados obtidos por pesquisas bibliográficas em artigos jurídicos da área e livros, bem assim em precedente judicial, legislação específica e manuais corporativos sobre a temática. Constata-se, ao final, que, em razão da falta de regulamentação, aliada à flexibilização das normas trabalhistas, tem-se deixado os aeroportuários desamparados diante do uso de meio telemáticos, aumentando o desemprego estrutural, permitindo ser confirmada a hipótese de que há, de fato, a necessidade de criação de uma legislação que discipline a matéria.

Palavras-chaves: Automação, Flexibilização das Normas Trabalhistas, Desemprego.

ABSTRACT

The present study analyzes the possibility of being regulated the protection of human work in the face of automation. The relevance of the research is based on the creation and application of an infraconstitutional law with legal provisions that ensures greater legal stability, in order to restrict the reduction of jobs from the replacement of human labor by the mechanized, in order that the resulting conflicts are solved safely and expeditiously. The aim is to ensure greater legal certainty not only to airports, but also to other workers who see their workplaces replaced by the effects of automation, and the content of clause XXVII of art. 7 of CF / 1988, and it should be recorded that there is currently no protection against automation. The methodology adopted to reach the research objectives is descriptive, because it makes observation of what has already been studied about matter and qualitative, since it interprets the phenomena found, constructing the hypotheses after the observation of data obtained by bibliographical research in legal articles of the area and books, as well as judicial precedent, specific legislation and corporate manuals on the subject. In the end, due to the lack of regulation, coupled with the flexibilization of labor standards, the airports have been abandoned due to the use of telematic means, increasing structural unemployment, allowing the hypothesis that there is, in fact, the need to create legislation that disciplines the matter.

Keywords: Automation, Flexibilization of labor standards, Unemployment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Máquinas utilizadas pela Mc Donald para realização de pedidos no Aeroporto de Lisboa.....	40
Figura 2	Totem para autodespacho de bagagens no Aeroporto de Recife.....	43
Figura 2	Totens para realização de check-in, compras de passagens e antecipações de voos.....	43
Figura 4	Máquina que libera o acesso a sala de Embarque no Aeroporto de Malpensa em Milão, Itália.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAL- Administração Aeroportuária Local
AIS – Serviço de Informação Aeronáutica
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CCO – Centro de Controle de Operações
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CDV – Centro de Despacho dos Voos
CESAR – Centro de Estudos Avançados do Recife
CF/1988 – Constituição Federal de 1988
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
COI – Controle Operacional Interno
DOV – Despachante Operacional do Voo
EC – Emenda Constitucional
EUA – Estados Unidos da América
FIPE – Fundação Instituto de Pesquisa Econômicas
IAC – Instrução da Aviação Civil
MT – Ministério do Trabalho
PE - Pernambuco
PL – Projeto de Lei
PLP – Projeto de Lei Complementar
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OPA – Olhar, Perceber e Atender
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais
UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
Unicamp – Universidade Estadual de Campinas
Senai – Serviço Nacional de Aprendizado
VIP – Very Important Person

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
2. FENÔMENO DA AUTOMAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA	14
2.1 Contextualização do instituto da automação	14
2.2 Normatização constitucional da automação	20
3. CONJUNTO DE ATRIBUIÇÕES DO AEROPORTUÁRIO	24
3.1 Classificação Brasileira de Ocupações: Aeroportuário	24
3.2 Manual Geral de Aeroportos	25
4. A PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO PELO USO DAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO	35
4.1 Flexibilização e desregulamentação do Direito Trabalhista	35
4.2 Os meios telemáticos e a substituição da mão de obra humana aeroportuária ..	39
4.3 Mecanismos jurídicos regulamentadores da proteção em face da automação ...	45
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	52

1.INTRODUÇÃO

O crescimento da economia, no contexto capitalista de produção, é baseado sobretudo no incremento constante do consumo, intermediando as relações entre produtores, fornecedores e consumidores. Nas últimas décadas, a tecnologia tem sido utilizada progressivamente com o fim de dinamizar e reduzir custos nas operações. Assim, a automatização, por intermédio de meios telemáticos, tem se mostrado cada vez mais numa evolução maior, sendo que isto, em contrapartida, resulta na diminuição de postos de trabalho.

As novas máquinas e, de certo modo, os recentes programas tecnológicos permitem que o trabalho humano possa ser substituído por softwares, como vem acontecendo com os aplicativos de celular. No âmbito do transporte aéreo, tais programas permitem que os clientes dos respectivos serviços obtenham seus cartões de embarque por meio de reconhecimento facial, ou mesmo o despacho de bagagem nos aeroportos por intermédio de totens, cuja expressão é utilizada em alusão ao formato que possuem as máquinas de autoatendimento. Assim, o setor aeroportuário tem se consolidado nesses novos padrões de organização laboral, demonstrando o aumento substancial da automatização nas áreas de Check-in e Embarque das empresas aéreas, o que tem contribuído com a redução de postos de trabalho, a par de um flagrante incremento da produtividade.

Nesse cenário, o ordenamento jurídico não consegue acompanhar e regular as relações que a norma jurídica, quanto aos atuais fatos da realidade, deveria albergar. É notório perceber que a legislação brasileira carece de proteção ao trabalho humano diante dos avanços tecnológicos, exceto pela disposição do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), o qual depende de regulamentação especial para surtir efeitos. Com isso, o presente trabalho tem como sustentação a dificuldade encontrada pelos trabalhadores de empresas aéreas, quando necessitam da tutela jurisdicional de seus direitos, em face da automação.

Nesse viés, a grande dificuldade encontrada pelos aeroportuários e demais trabalhadores que veem seus postos de trabalho substituídos é a falta de legislação infraconstitucional regulamentadora, pois aponta o inciso XXVII, em leitura conjunta com o *caput* do art. 7º da CF/1988, *in verbis*, que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

proteção em face da automação, na forma da lei”. Assim, nesse dispositivo constitucional, por conter a expressão “na forma da lei”, remete-se a uma regulamentação posterior, sendo que, em 9 de junho de 1992, houve uma tentativa de promover esta necessária normatização no Projeto de Lei (PL) nº 2.902/1992, bem como ocorreu em 2000, com o PL nº. 2.611/2000 e, em 2004, com uma nova proposta, o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº. 208/2004, cujas sugestões legislativas serão explicadas em tópico próprio. Porém, até o presente momento inexistente um conjunto normativo que trate da matéria.

Com isso, este estudo tem como justificativa mostrar a importância de uma real proteção jurídica no âmbito do trabalho, sendo assim, pretendendo beneficiar as gerações que sofrem por competir em um mercado profissional cada vez mais automatizado.

O interesse por tal tema foi construído por experiências profissionais, que possibilitaram, durante o exercício da atividade desenvolvida de atendimento a passageiros de empresas áreas, notar a falta de tutela jurídica sobre a automação desenfreada dos meios de produção se comparada com a manutenção do labor humano. Isso permite gerar uma preocupação acerca das consequências, quando o empregado tem seu contrato de trabalho ameaçado por não produzir ou render o que um programa de computador ou máquinas conseguem realizar.

Dessa forma, indaga-se: a partir da CF/1988, a legislação infraconstitucional brasileira consegue proteger o trabalhador e solucionar o conflito da substituição da mão de obra humana pelos meios telemáticos, gerando a manutenção dos postos de trabalho nas áreas de Check-in e Embarque aeroportuário?

Lançada a questão acima, este estudo tem por hipótese defender a necessidade de aprovação de projeto de lei, a fim de que o legislador infraconstitucional consiga regular de forma efetiva a CF/1988 e possa encontrar solução para minimizar as rescisões de contratos de trabalhos, inclusive no setor aeroportuário, ocasionadas pela substituição do labor humano pelos sistemas automatizados, fazendo-se necessário criar mecanismos que protejam a mão de obra profissional, exemplificativamente realocando para outras áreas do ambiente de trabalho, ou até mesmo diminuindo a respectiva carga horária, inclusive com redução salarial, sendo em comum acordo, evitando, assim, o desemprego estrutural.

Nesse viés, este estudo tem por objetivo geral analisar o fenômeno da automação que, de certa forma, demonstra a necessidade de se impor limites aos empregadores em cada momento que forem implantar tecnologias em substituição à mão de obra humana. Como objetivos específicos, este estudo possui primeiramente o intuito de pesquisar este fenômeno com base na CF/1988, tendo-se, em seguida, o interesse de abordar sobre as atribuições do profissional aeroportuário, e, por fim, debruçando-se a respeito de que há a precarização da relação de emprego pelo uso das tecnologias com a necessidade de regulamentação em face da automação.

A metodologia utilizada é descritiva e qualitativa, por método hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno que observa e as hipóteses são construídas após observação, cujos dados serão obtidos por pesquisas bibliográficas em artigos jurídicos da área em tese e livros, bem assim em precedente judicial, legislação específica e manuais corporativos sobre a temática. Para tanto, faz-se a organização em 3 (três) capítulos.

O primeiro é responsável pela contextualização normativa do labor humano, com o interesse de poder tratar da automação na forma prevista na CF/1988, bem assim poder conceituar tal instituto jurídico.

Na sequência, o segundo analisa o conjunto de atribuições do aeroportuário, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e de manuais corporativos que designam suas funções, com o intuito de abranger as atividades desenvolvidas para que, a partir disto, possa ser realocado a outros setores não automatizados, minimizando com isso as rescisões de contratos, e assim gerir o conflito causado pela automatização em seus postos de trabalho. Outrossim, defende-se, ainda, a importância de cada ocupação por um ser humano, nesta hipótese, tanto com relação ao setor aeroportuário quanto à economia do País.

Por fim, no terceiro e último, serão analisadas propostas de lei elaboradas com o intuito de beneficiar a proteção da mão de obra humana, diante do desemprego estrutural propiciado pela revolução tecnológica, buscando-se enfatizar a precarização da relação de emprego pelo uso das tecnologias no setor de Check-in e Embarque aeroportuário e permitindo a flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas, o que motivou a preposição de criação de lei infraconstitucional que busca-se proteção em face da automação no âmbito aeroportuário.

2. FENÔMENO DA AUTOMAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

2.1 Contextualização do instituto da automação

Diante da necessidade de se obter um elevado nível de produção no âmbito econômico, minimizando os processos operacionais, a automação incube-se em ser mola propulsora disto, visto que, com a substituição do trabalho humano por sistemas controlados e executados pelo uso da tecnologia, as empresas visam a ter seus custos operacionais reduzidos com conseqüente aperfeiçoamento da produtividade.

Com os avanços da tecnologia, a automação passa a ser vista em diversos setores da economia, pois consegue obter resultados muitas vezes inatingíveis pelo labor humano, o que pode suprimir os postos de trabalho, haja vista que os sistemas automatizados conseguem produzir mais por menos.

O intuito de se automatizar os meios de produção tornou-se princípio norteador para as empresas, e isto fica claro quando passam a resolver suas necessidades sem fazer uso de labor humano no processo produtivo, mas apenas de uma máquina programada para solucionar o problema. Nesse sentido, Gallindo (1995, p. 63) define automação da seguinte maneira:

As situações em que, especialmente na indústria, mas não somente ela, o trabalho humano é substituído, sob o aspecto físico ou intelectual, por máquinas ou servossistemas – mecânicos, pneumáticos, elétricos e eletrônicos – aptos a desenvolver automaticamente seqüências de operações mais ou menos longas e complexas, sob o controle de aparelhos elétricos ou eletrônicos, de natureza e complexidade variada.

O incremento da tecnologia em diversos ramos da economia tende a causar uma certa insegurança ao empregado, pois o mesmo vê seu posto de trabalho sendo substituído pela automatização, sem uma perspectiva com relação à geração de emprego, e este conflito entre trabalhadores e máquina tem impactado os direitos adquiridos com a CF/1988.

Essa insegurança jurídica causada pela falta de uma regulamentação para harmonizar tal conflito entre o tomador de serviço, que passa a automatizar suas atividades, e os trabalhadores, tem gerado, ainda que com pouca precisão de dados, um desemprego estrutural.

Por outro lado, mesmo o governo reconhecendo a necessidade de se debater a questão gerada pelo risco de que as novas tecnologias possam levar eventualmente a uma substituição da mão-de-obra, como se pode perceber no discurso, no site da Revista Exame (2018), do Presidente da República Michel Temer, para quem há uma “preocupação muito grande” no sentido de preparar as pessoas para o novo mundo de forma a “não gerar desempregos e sim empregos mais qualificados”. No entanto, essa questão aparente mostrada por parte das autoridades não desenvolve mecanismos jurídicos que harmonizem essa relação no âmbito do trabalho, algo extremamente necessário, pois o exercício do labor é essencial ao ser humano, inclusive para efeito de um bom convívio social.

De acordo com Dorf (2001), este fenômeno da automação não é algo recente e, numa brevíssima e apertada síntese, pode ser notado desde a pré-história até os dias atuais, uma vez que o homem já procurava meios de automatizar suas tarefas, a exemplo do uso de moinhos de vento e das rodas d’água, garantindo diminuição na perda de materiais e gastos energéticos, além de propiciar maior segurança aos operários. Já na Grécia Antiga, surgiram as primeiras técnicas de controle com retroação, como o mecanismo regulador de boia (entre 300 a.C. e 1 a.C.). Como exemplo, tem-se o relógio d’água de Ktesibios. Vale registrar, ainda, um lampião de óleo inventado por Philon (250 a.C.), o qual usava um regulador de boia para manter constante o nível do óleo combustível.

Porém, com o advento da Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, os sistemas automáticos tiveram um maior desenvolvimento, surgindo inovações nos controladores automáticos, como a invenção do regulador de esferas de James Watt, desenvolvido em 1769 para controlar a velocidade de máquinas a vapor. Essas evoluções foram impulsionadas pelo sistema corporativista e ganharam influência dos pensamentos baseados nos princípios norteadores na França em meados de 1776 e consagrados na Revolução de 1789, a saber: *Liberté, Egalité, Fraternité*¹.

Esses pensamentos não só serviram para impulsionar os efeitos da automação, ocorrida principalmente durante a referida Revolução Industrial, como

¹ Liberdade, Igualdade e Fraternidade, slogan utilizado na Revolução Francesa, sendo grito de ativistas em prol da democracia liberal ou constitucional e da derrubada dos governos opressores à sua realização. Essa forma é citada na Constituição Francesa de 1946 e 1958.

também passaram a influenciar o surgimento de direitos trabalhistas, porquanto, para Costa (2017), é possível ser defendido que:

A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Já no Brasil, percebe-se que o grande impacto da automação ocorreu na era Vargas (1937-1945), devido à política adotada em seu governo de incentivar a industrialização, visando a evitar a dependência de produtos estrangeiros. Vale lembrar que houve no período, estímulo ao fomento da indústria nacional, e os processos de automatização foram implantados, inclusive, em siderúrgicas, o que possibilitou a manufatura em território brasileiro de chapas e barras de ferro ou de aço, matéria-prima de todo automóvel, bem como a fabricação de várias peças, incentivando, por conseguinte, o desenvolvimento do setor automobilístico, assim como a implantação de mineradoras.

Outrossim, em 1939, foi instalada a Justiça do Trabalho no Brasil, inicialmente no âmbito do Poder Executivo Federal, um marco para melhoria do reconhecimento dos direitos sociais do trabalhador brasileiro, que, pouco tempo depois, mais precisamente em 1943, conseguiu mais uma conquista com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual possibilitou uma garantia maior em contraposição aos avanços da intervenção do capitalismo na economia brasileira.

Nesse sentido, sobre o surgimento de tal diploma normativo, Zanluca (2011) afirma que:

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no país. Teve como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início no Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem sofrendo modificações com o intuito de se adequar as modernidades.

Com isso, nota-se que a automação impulsionou ao longo dos tempos o desenvolvimento da economia, e seu incremento no setor proporcionou ideias que motivaram a criação de normas jurídicas protetivas, a exemplo do controle de jornada após a máquina permitir que o labor se estendesse praticamente pelas 24

(vinte e quatro) horas do dia. Tal regulação reflete uma das regras necessárias para a classe trabalhadora, a qual teve outras garantias geradas ao longo do tempo.

Percebe-se, também, que essa substituição do labor humano por máquinas começou de forma gradativa e vem se intensificando por meio de novas tecnologias. Por outro lado, produtos que antes eram manufaturados perderam uma certa importância diante dos resultados obtidos pela automação. Logo, em seguida, a implantação dos meios mecanizados ganhou mais força pela descoberta de novas fontes geradoras de energia, como o petróleo e a eletricidade.

Rocha (2002, p. 66) define o avanço nos últimos anos da seguinte maneira:

Mais adiante, na fase posterior à II Grande Guerra, a geopolítica mundial transformou-se com intensidade. A partir dos anos 50, observou-se uma época de expansão comercial e crescimento econômico, tendo como consequência o aumento da demanda por emprego no primeiro mundo e emancipação política das colônias europeias, com desmantelamento das relações de dominação imperialista. Contudo, o final da década de 60 representou uma intensificação de problemas socioeconômicos, de desemprego e pobreza, queda da produtividade e lucratividade. Seria o caminho para a crise do sistema financeiro mundial iniciada na década seguinte (1971-1973). Como resultado, tornou-se evidente a incapacidade de determinados modelos de racionalização da produção (fordismo-keynesianismo) darem resposta aos problemas do próprio capitalismo. De certa forma, o colapso do sistema tem, como uma de suas causas, os choques do petróleo das décadas de 70 e 80.

Atualmente, o fenômeno da automação está sendo impulsionado pelo uso massificado da internet, o que faz com que a automatização ultrapasse as linhas de produção e ocupe os serviços finais de atendimento, a exemplo da terceirização no setor de telemarketing com instruções por voz pré-gravadas para resoluções de problemas. Assim, é certo afirmar que essa substituição da mão de obra humana pelos meios telemáticos e a falta de uma regulamentação normativa específica pode gerar uma precarização na manutenção de empregos, e até mesmo na geração de novos postos profissionais.

Além do mais, as máquinas encontradas em empresas áreas não apenas servem para realização de check-in, mas também para o despacho de bagagens, compras de passagens, realização de antecipação de voos, entre outras atividades. Cabe registrar, igualmente, que a automação está presente em outros setores da economia, como se pode perceber no maquinário para a realização de pedidos em empresas de *fast foods* em terminais de autoatendimento ou até mesmo para utilização de serviços bancários nos caixas eletrônicos e, ainda, em aparelhos

celulares, o que faz com que várias diligências sejam realizadas sem a interferência de uma pessoa. Esses avanços tecnológicos mencionados precisam se harmonizar com o trabalho humano, para que não gerem uma instabilidade empregatícia.

Ademais, a fim de se ter eficácia plena, a obrigatoriedade de regulação por lei infraconstitucional para proteção em face da automação exigida pela CF/1988, atrelada à falta de mecanismos jurídicos que protejam a mão de obra humana diante dos avanços tecnológicos, só cria uma barreira protecionista em favor do empresariado. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem debatido a matéria em fóruns internacionais sobre o assunto explanado, visto que a própria geração de empregos fortalece o mercado.

O Poder Público brasileiro, assim, precisa, quando for criar mecanismos jurídicos para a proteção em face da automação, implementar medidas que permitam evitar o retrocesso social constitucional. Para isso, apoiar instituições educacionais é fundamental, tal como direcionar estudos que possam promover de forma harmônica o trabalho humano com a automação, seja com cursos de aperfeiçoamento ou desenvolvendo softwares que gerem empregos, como acontece no Centro de Estudos Avançados do Recife (CESAR).

O Instituto CESAR é um centro de pesquisa e inovação sem fins lucrativos com sede na cidade do Recife, em Pernambuco, e com filiais em Sorocaba (São Paulo), Curitiba (Paraná) e Manaus (Amazonas), que atua na área de pesquisa e inovação, além de oferecer cursos de graduação, mestrado e doutorado em nível profissional. A referida instituição mantém uma incubadora de empresas e uma aceleradora, chamada de CESAR.labs, a qual é uma das parceiras do programa do Governo Federal *startup* Brasil, tendo acelerado, por meio deste, 12 (doze) empresas. A aceleradora abre chamadas anualmente, investindo até R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por *startup*.

No total, o CESAR já contribuiu para a criação de mais de 50 (cinquenta) novas empresas. Muitas dessas aglomeraram-se no Porto Digital, que é um parque tecnológico também localizado na cidade de Recife, em Pernambuco, com atuação nas áreas de tecnologia da informação e comunicação (TIC) e economia criativa.

Os alunos do CESAR School desenvolvem *softwares* para *startup*². Essa metodologia de aprendizagem baseada em problemas, a qual permite o contato com as demandas reais da sociedade, tem ajudado na criação de novas empresas, inclusive, como exemplo de um *startup* que atualmente tem gerado empregos em vários lugares do mundo, pode-se citar a empresa de transporte desenvolvido nos Estados Unidos da América (EUA) mundialmente conhecida por Uber³.

De fato, o Uber transformou o segmento de transporte da mesma forma que o Airbnb, que é um serviço online comunitário para as pessoas anunciarem e realizarem reservas em acomodações fora do habitual, inclusive por temporada, modificando o segmento da hotelaria. Tal fenômeno, diante do sucesso da referida empresa, tem sido chamado de "uberização", no qual o prestador de serviço não costuma estar vinculado à empresa por meio de um contrato de emprego em regime de tempo integral, mas pode ser, exemplificativamente, na modalidade estritamente regida pelo Código Civil ou, ainda, pela contratação de natureza intermitente, regulada no Brasil após a Reforma Trabalhista gerada com a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor desde 11 de novembro de tal ano. Reflexo maior disso é que a convocação do trabalhador para prestar serviço é realizado por meios telemáticos, desnecessitando a presença de muitos funcionários para gerenciar o ato de entrar em contato para a respectiva contratação de tais potenciais labutadores.

No entanto, estimular a criação de empresas por meio de *startup*, sem haver mecanismos jurídicos que harmonizem essa relação de trabalho, permite que o referido contrato de trabalho intermitente reflita uma maior precarização de direitos trabalhistas, além de se criar uma instabilidade quanto à criação de vagas de emprego em regime de tempo integral em face da automação.

Assim, para que seja evitada a chamada automação irrestrita e que o empresariado busque automatizar o ambiente de trabalho com parcimônia sem reduzir ou suprimir direitos trabalhistas e/ou postos profissionais, é necessário criar uma lei infraconstitucional com dispositivos específicos para que o trabalhador tenha suas garantias protegidas, além de que possa receber qualificação para que sejam

² Startup significa o ato de começar algo, normalmente relacionado com companhias e empresas que estão no início de suas atividades e que buscam explorar atividades inovadoras no mercado. Um modelo de negócios é a forma como a empresa gera valor para os clientes.

³ Aplicativo desenvolvido por especialista em automação, para facilitar mobilidade urbana, sem a necessidade de utilizar meios convencionais de transporte.

remanejados para outros setores. Dessa maneira, não haverá a exclusão e nem a competitividade conflitante entre o homem e a máquina, além de não haver prejuízo ao avanço econômico, mantendo-se o obreiro inserido no ambiente de trabalho robotizado.

2.2 Normatização constitucional da automação

A CF/1988, em seu artigo 1º, inciso III, enaltece a questão da dignidade da pessoa humana, que deve ser preservada em todos os setores, bem como no âmbito laboral. Esse valor, quando voltado à classe trabalhadora, zela por garantir um compromisso constitucional, além das garantias sociais. Dessa forma, o obreiro deveria sentir-se seguro e amparado pela CF/1988.

Além do mais, em seu artigo 3º, inciso I, a CF/1988 visa à construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Assim, a automação deveria ser implantada de maneira harmônica sem criar conflitos com os direitos do trabalhador, principalmente tutelada no âmbito legislativo pelos que, de forma política, representam a sociedade civil.

A CF/1988 também tutela em seu artigo 6º, como uma de suas garantias sociais, o direito ao trabalho. Desse modo, a proteção em face da automatização deveria acolher o trabalhador sem criar uma disputa com os avanços tecnológicos, a fim de evitar que este tenha sua atividade comparada por meio de resultados cuja adversária no processo competitivo será uma máquina.

Ademais, cumpre salientar que existem certos princípios que balizam o Direito do Trabalho, e a este respeito Rodrigues (1993, p.28) assim define o princípio da proteção na ótica justralhista:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com os objetivos de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Esse princípio vem para garantir que a classe menos favorecida, que é a do trabalhador, seja protegida no âmbito laboral, mantendo, assim, uma certa equidade

na relação de emprego. Dessa forma, é necessário haver um ambiente profissional seguro, saudável e decente, sendo a saúde psicofísica do labutador o principal alvo da respectiva proteção jurídica. Por isso, incube aos legisladores a criação de uma lei infraconstitucional, que venha a dispor sobre direitos aos trabalhadores, em face da automação.

Proteger as vagas de emprego, sabendo-se que a robotização dos meios de produção é um caminho sem volta, é um direito positivado pelo ordenamento jurídico vigente, conforme o artigo 7º, inciso XXVII, da CF/1988, porém, a inexistência da lei, que irá regular especificamente essa proteção, faz com que o empresariado automatize cada vez mais o ambiente de trabalho, visando à redução de custos e aperfeiçoamento do processo produtivo. A automação no Brasil, baseada na ideia de utilizar cada mais vez máquinas na produção com o intuito de incrementar a lucratividade, tende a precarizar a geração de empregos, mas talvez não com os resultados que os gestores gostariam de atingir.

A esse respeito, Hoffmam e Hoffmam (1988) lançam as seguintes críticas:

Os países que apostaram na corrida pela redução de custos, como estratégia de competitividade, tornam-se cada vez mais sujeitos à extorsão, pelas grandes companhias transnacionais, que eles mesmos iniciaram e todos os participantes acabam por sacrificar os seus recursos produtivos (infraestrutura, capacitação, estabilidade social e política) para terminar à beira de um deserto econômico com as mãos e os tesouros vazios, mas as prisões cheias.

Essa estratégia de redução de gastos, atrelada ao aumento da produção, foi impulsionada por uma recente política neoliberal, a qual toma por base ideias socioeconômicas capitalistas, que defendem a não participação ou a mínima intervenção do Estado na economia, devendo haver a máxima liberdade comercial, para o desenvolvimento de um país. Esse pensamento individualista fez com que os avanços da tecnologia fossem inseridos em boa parte das técnicas do processo de produção.

É lógico que o crescimento deve ser estimulado para que a economia gere empregos. Mas, para que isso ocorra, os países não devem só apostar em atrair investidores que possuam tecnologia de ponta para aumentar o Produto Interno Bruto (PIB), e, sim, reduzir taxas e impostos que não afetem diretamente setores, como saúde, educação e segurança, pois vale lembrar que, como já mencionado, no

caso do CESAR, a educação serve para reverter o quadro de desemprego, respeitando o avanço tecnológico.

Além dos trabalhadores terem seus postos de trabalho ocupados por máquinas, têm sua saúde prejudicada, porquanto, em um ambiente de trabalho automatizado, a comparação de resultados com as de uma máquina se tornam inevitáveis. Assim, por não conseguirem render o que uma máquina consegue obter, muitos trabalhadores se mostram desmotivados ou incapazes de produzir como deveriam.

Lado outro, Barreto (2007, p. 49) relata previsões que geram uma alerta, ao dispor que:

As perspectivas, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho em diversos países envolvidos, são sombrias para as próximas duas décadas, pois essas serão as décadas do “mal-estar da globalização”, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

De fato, isso está ocorrendo, considerando as práticas de assédio moral pela desenfreada busca por cumprimento de metas, e uma forma que os setores de gestão de recursos estão utilizando para evitar que o ser humano entre nesse logística patológica é a sua substituição por máquinas, mas, ao mesmo tempo, isto pode gerar conseqüentemente a redução de postos de trabalho.

Outrossim, é certo afirmar que a falta de regulamentação viola as conquistas postuladas pela Declaração dos Direitos Humanos de 1948, no artigo XXIII, o qual determina que: "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Por sua vez, Melo (2004 p.78) entende o seguinte, sobre o capital que delimita o poder de liberdade com crescimento do poder econômico:

Por isso é preciso entender que as empresas e empreendimentos existem não somente para obter lucros; existe uma responsabilidade social (ou pelo menos deve existir), como mostra a manifestação a seguir transcrita de um gestor de empresas: Entendemos que o papel social da empresa extrapola o benefício que seus produtos podem gerar, pois ela mobiliza muitas pessoas, para fazê-los – desde a comunidade que a abriga, até os mercados que consegue atingir. Entre estas pessoas, destacam-se seus funcionários, que devem ser considerados seu maior patrimônio, merecedores de toda a sua atenção e cuidado.

Conforme essa visão do autor de não atrelar o trabalhador como ponto essencial no ambiente do trabalho, incluído nos seus princípios, reforça ainda mais a necessidade de regulamentação diante da automação irrestrita, a fim de que a Justiça possa ter respaldo jurídico frente a uma lide, e os trabalhadores, os quais estão em uma relação naturalmente desnivelada de emprego, não sejam prejudicados.

Proteger direitos fundamentais é um trabalho árduo, pois requer aperfeiçoamento a longo prazo. É preciso ter uma visão futura, para acompanhar o que se pode proteger. Nesse sentido, Sarmiento (2009, p.24) afirma que:

A eficácia irradiante enseja a "humanização" da ordem jurídica, ao exigir que todas as suas normas sejam, no momento de aplicação, reexaminadas pelo aplicador do direito com novas lentes, que terão as cores da dignidade humana, da igualdade substantiva e da justiça social, impressas no tecido constitucional.

Assim, para garantir os direitos fundamentais, a legislação deveria prevenir os possíveis conflitos que o meio ambiente pode sofrer, passando a tutelar saídas para as lides judiciais. Mesmo que não haja uniformização entre os legisladores a respeito da proteção em face da automação, a questão é que a proteção do trabalho humano precisa retornar a entrar em pauta com novos projetos de lei, ainda agora na recente pós-reforma trabalhista.

O regramento jurídico referente ao meio ambiente sofreu ainda mais mudanças com a nova Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, fragilizando proteções legais antes existentes relativas à relação de emprego. Por outro lado, a CF/1988 permaneceu carente de uma lei infraconstitucional que tutele a evolução provocada por novas técnicas produtivas, em virtude dos avanços da tecnologia. Dessa forma, ainda busca o artigo 7º, inciso XXVII, da CF/1988, a projetada regulamentação para proteger as vagas de emprego e buscar reduzir o índice de desemprego estrutural, o qual é ocasionado quando o trabalhador não consegue ser absorvido pelo mercado automatizado ou realocado para outro setor dentro da própria empresa que sofreu processo de automação.

Essa proteção deve ser demandada por uma atuação severa do Estado frente à inexistência legislativa que venha a possibilitar um real direito ao trabalhador, diante da automação, desenvolvendo propostas mais eficazes de capacitação profissional e geração de emprego, inclusive com apoio das políticas públicas do

Ministério do Trabalho (MT). Assim, deve-se garantir um ambiente profissional favorável, justo e amplo, tudo conforme o disposto nos valores sociais do trabalho, estabelecidos como fundamentais no artigo 1º, inciso IV, da CF/1988.

Com isso, conclui-se afirmando que se pode notar que lidar com a automação irrestrita, protegendo-se das novas tecnologias, envolve uma questão multidimensional. Como disposto no artigo 7º, inciso XXVII, da CF/1988, defende-se a proteção de vagas de emprego frente aos avanços tecnológicos, ou seja, há esse potencial direito, mas a falta de garantia é efetiva, em virtude de não haver um regulamento que consiga acompanhar os novos processos da automação.

3. CONJUNTO DE ATRIBUIÇÕES DO AEROPORTUÁRIO

3.1 Classificação Brasileira de Ocupações: Aeroportuário

A CBO, editada e atualizada por grupo de trabalho orientado de perto pelo MT, codifica por intermédio de atividades semelhantes e descreve as características das ocupações que existem no mercado de trabalho do Brasil. O documento foi desenvolvido por pesquisadores da Unicamp, UFMG e FIPE/USP, bem assim profissionais do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e tem relevância para o desenvolvimento de políticas públicas do MT, a fim de que o mesmo possa direcionar qualificações profissionais específicas, bem como o controle de sua implementação.

De acordo com a CBO, em sua descrição sumária, o operador de atendimento aeroviário, codificado pelo número 3425-35, ou simplesmente atendente de aeroporto, cuja ocupação profissional deve ser explicada neste trabalho, é responsável por elaborar e implementar programa de segurança de voo e plano de emergência dos aeroportos, controlando o espaço aéreo, garantindo a segurança aeroportuária, planejando e despachando voos, embarcando e desembarcando passageiros, bem como fiscalizando atividades do sistema de aviação civil e ministrando treinamentos.

Nesse cenário, nota-se que a palavra segurança tem uma relevância maior, e que as funções de atendente de aeroporto remetem-se a proteger as atividades das empresas transportadoras de pessoas e cargas, contra qualquer ato de interferência

ilícita, seja na conferência de documentação ou na conciliação de bagagens. Diante das novas tecnologias, ocorreu o processo de automatização da função, pois já há aeroportos em que a conferência de quem realizou o check-in é realizado por reconhecimento facial, o que permite uma segunda vistoria para saber se realmente é a mesma pessoa que está viajando. Tal automação neste setor alcança esse nível de segurança, possibilitando, ainda, prever que uma pessoa que despacha a bagagem pelo totem não tem a intenção de realizar algum atentado contra a aviação civil, por estar sendo acompanhada de perto por um sistema videomonitorado integrado.

A Lei nº. 7.565, de 19 de setembro de 1986, em seu artigo 25, explica ser a infraestrutura aeronáutica o conjunto de órgãos, instalações ou estruturas terrestres de apoio à navegação aérea, para promover-lhe a segurança, regularidade e eficiência. Já a Lei nº. 11.182, de 27 de setembro de 2005, determinou que a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) seria a entidade responsável por regular e fiscalizar as atividades da aviação civil e da infraestrutura aeronáutica e aeroportuária.

A ANAC é igualmente o órgão responsável por desenvolver o Programa de Segurança Operacional Específico (PSOE-ANAC), que contempla as diretrizes e os requisitos para orientar a implantação e o desenvolvimento de Sistemas de Gerenciamento da Segurança Operacional (SGSO) por parte de seus entes regulados.

A automatização na aviação civil brasileira, ultimamente, tem demonstrado o quanto as empresas aéreas estão criando mecanismos que reduzem os custos da sua produção e, conseqüentemente, maximizam seus lucros, o que, lado outro, está causando um desemprego estrutural. Vale salientar que, justamente por inexistirem limites legais, isso tem ocorrido sem as medidas de segurança adequadas, algo que será melhor explicado mais adiante em tópico próprio.

3.2 Manual Geral de Aeroportos

O Manual Geral de Aeroportos (MGA) é uma publicação interna em que cada uma das companhias aéreas descreve as políticas e os procedimentos utilizados para a manutenção contínua do atendimento a clientes nos aeroportos, de acordo com os requisitos contidos na legislação que rege a aviação civil no Brasil, e traz alto

grau de segurança e satisfação aos seus passageiros. Cada empresa possui seu documento, o qual inclui as funções das ocupações dos seus funcionários, bem como as atividades que os mesmos irão realizar. Esse manual é esboçado pela ANAC, cujo modelo as empresas aéreas deverão seguir.

Quanto às atualizações deste manual, devem ser previamente submetidas à autoridade aeronáutica brasileira, isto, porém, não é necessário quando o teor destas alterações envolver correções meramente editoriais ou estéticas, bem como aquelas realizáveis em formulários, desde que sejam preservadas as informações já aceitas pela autoridade aeronáutica.

O índice desse documento é dividido em capítulos, cujos quais as operadoras de transporte aéreo devem seguir em seus manuais, a saber: 1. Administrativo; 2. Check-in; 3. Documentação de clientes; 4. Definição de bagagem; 5. Embarque / Conexões; 6. Rampa; 7. Desembarque conexões; 8. COI – Controle Integrado; 9. Contingências Operacionais; 10. Financeiro; 11. Documentos e formulários.

Na parte “1. Administrativo” do índice, existem 2 (dois) pontos que merecem o enfoque do presente estudo, que se referem à descrição dos cargos e das funções da área de atendimento a clientes em aeroportos, e as informações complementares quanto à explicação das áreas aeroportuárias, como Check-in, que faz parte do “lado terra”, compreendendo a parte de infraestrutura (ex: lojas do aeroshopping) e os serviços necessários para o suporte de passageiros, inclusive com bagagens, e a Sala de Embarque, que fica localizada na parte restrita (“lado ar”).

Conforme o MGA, a área de Check-in de um aeroporto é aquela destinada aos clientes para apresentação de sua necessária documentação e bagagens para serem conferidas pelo operador da empresa área. É quando também os clientes recebem seus devidos comprovantes de aceitação do voo, o que inclui o cartão de embarque e os comprovantes de bagagens, caso tenham realizado o despacho, para que em seguida consigam acessar a área restrita para embarque.

A área de Sala de Embarque é o espaço em que o cliente tem acesso, após passar pelas inspeções de segurança, visto se tratar de uma área restrita. Quando se realiza esta inspeção muitas vezes são detectados artigos restritos que não podem ser levados na bagagem de mão. Nessa área, também são realizadas as chamadas para embarque, após a liberação da aeronave pelo funcionário responsável da empresa área.

O referido manual igualmente define que o funcionário de atendimento aeroportuário é responsável por executar as atividades de atendimento aos clientes e/ou as aeronaves dentro dos procedimentos operacionais, atuando com empatia e simpatia, buscando a satisfação dos clientes nos serviços prestados. Todos os funcionários de atendimento devem costumeiramente utilizar o conceito do Observe, Perceba e Atenda (OPA) e dos mínimos operacionais. Essas determinações restringem e não são de comum acordo com a classificação da mesma ocupação designada pela CBO, que visa sempre, em primeiro lugar, à segurança, e dentro desse manual, à satisfação ao cliente, como fruto de uma visão capitalista, a qual almeja bem servir o cliente.

Dentre as áreas que essas atividades podem ser desenvolvidas pelos operadores das empresas aéreas nos aeroportos estão: 1. Check-in; 2. Loja; 3. Anfitrião de ônibus; 4. Atendimento preferencial; 5. Anfitrião no check-in; 6. Anfitrião Totem; 7. Embarque; 8. Desembarque; 9. Conexão; 10. Rampa; 11. Serviços de bagagens; 12. COI/CONTROLE, sendo que algumas destas funções podem ser desenvolvidas por um mesmo funcionário em simultaneidade.

No Check-in, o operador da empresa área atende ao cliente do respectivo voo, realiza a verificação de documentação, executa as perguntas padronizadas de segurança para cada consumidor, inspeciona a bagagem despachada quanto ao peso e necessidade de uma possível cobrança de excesso, bem como coloca as etiquetas adequadas de identificação, realizando o encaminhamento para a aeronave que irá realizar o voo, verificando também o limite de bagagem de mão quanto ao peso e seu tamanho. Ademais, emite o cartão de embarque do passageiro e o mantém informado quanto ao número do portão de embarque referente ao seu voo, podendo realizar, ainda, reservas nacionais e internacionais, por meio da identificação do cliente, origem e destino do voo, efetuando acomodação ao verificar a disponibilidade, especificando as tarifas e a realização de cobrança das devidas taxas de remarcação, quando for o caso, e no final presta contas das vendas, a partir do movimento diário de caixa.

Na Loja, o operador da empresa aérea executa atividades de atendimento dentro dos procedimentos que busque comercializar passagens aéreas, efetuar cálculos de tarifas, formas e condições de pagamentos, checar partidas dos voos, sendo informações ou venda, bem como fornece informações sobre todos os produtos que a empresa aérea oferece.

O Anfitrião de Ônibus tem como função recepcionar, auxiliar e dar informações aos clientes que irão embarcar e desembarcar nos ônibus, caso tenha atendimento na área remota do aeródromo. Essa função deve ser realizada para controlar o acesso aos ônibus, coordenar a logística para que os mesmos mantenham seus horários, controlar ordens e prioridades de embarque para funcionários internos e de outras empresas que envolva a comunidade aeroportuária que estejam em atendimento do respectivo voo. No entanto, essa função normalmente é ocupada pelo mesmo operador da empresa área que realiza o embarque dos passageiros no portão de embarque. Nota-se que as funções se tornam acumulativas nas empresas áreas, o que pode gerar um desgaste físico e emocional para o trabalhador, além de que pode comprometer a execução de determinadas funções, as quais são de segurança para os passageiros.

O Atendimento Preferencial é a função na qual o operador da empresa aérea executa serviços personalizados aos clientes que necessitam de atendimentos especiais (conforme Lei nº. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que trata de atendimento prioritário ou preferencial), o que também engloba os chamados clientes V.I.P., inclusive autoridades. Por essa atividade, realiza-se também o acompanhamento dos clientes que necessitam de atendimento especial entre áreas de desembarque, aeronave, salas e áreas de embarque, assistindo às pessoas que não conseguem embarcar sozinhas, assim como realizando o acompanhamento de menores desacompanhados e os encaminhando até o responsável na chegada ou na linha área de conexão, prestando, ainda, assistência aos clientes no recebimento de bagagem e fornecendo informações e transporte terrestre.

O atendimento prioritário se torna carente, pois normalmente apenas um operador da empresa aérea fica responsável por desenvolver essa atividade, o que pode tornar a fila de atendimento lenta e longa, em determinados momentos. Com o crescente número de idosos viajando, a atenção necessita ser redobrada e mais posições de balcão deveriam ser disponibilizadas para esse atendimento, o qual também deveria contar com uma equipe de apoio que realizaria a movimentação dos passageiros que necessitam de atendimento entre as áreas de embarque e desembarque. Essas funções complementares acabam sobrecarregando outros setores, que, como já mencionado, se tornam cumulativas nas empresas desse segmento de mercado.

O anfitrião no Check-in tem por função recepcionar os clientes e auxiliar os mesmos na área de autoatendimento, verificando as condições para aceitação de bagagens, tanto as despachadas, como as de mão, direcionando os clientes para as posições de Check-in exclusivo para despachar bagagens, informando sobre atrasos e pontualidade do voo, orientando os consumidores sem bagagem ao devido portão de embarque sempre fazendo as perguntas que abrangem a segurança do voo. Vale lembrar que é justamente essa função que termina por acumular a atividade de acompanhamento de passageiros que necessitam de algum tipo de atendimento especial. Tal acúmulo de função pode comprometer o seu serviço e tem impacto no desenvolvimento de sua atividade.

No embarque, o operador da empresa aérea deve executar as atividades de atendimento aos passageiros no ato de embarcar e desembarcar dos voos, efetuando as chamadas, denominadas de “speeches” referentes aos processos de aeroporto, fazendo a arrumação das áreas de embarque, antes do seu início, já colocando as prioridades no começo da fila, solicitando a todos os passageiros que mantenham em mãos o documento de viagem, bem como realizando a abertura do portão de embarque, checando a documentação e permitindo que os passageiros possam ingressar na aeronave, apenas embarcando os clientes após conferência dos respectivos cartões de embarque, a fim de observar se determinadas informações, como trecho e número do voo, estão corretas.

No embarque, o operador, também, deverá ao final realizar a checagem no fechamento do voo, conferindo se o total de passageiros embarcados coincide com o número de cartões de embarque, inserindo todos os consumidores embarcados no sistema, contribuindo para minimizar os efeitos negativos de eventuais irregularidades operacionais (atrasos, cancelamento, pernoites e possíveis trocas de aeronaves), entregando ao comandante do voo o balanceamento, plano de voo e *metar* (METeorological Aerodrome Report – Informe meteorológico regular de aeródromo), fazendo uso dos meios automatizados durante a realização de boa parte desses serviços. Vale ressaltar que toda essa operação, em breve, poderá ser substituída por um sistema que iria conferir se os clientes embarcados são os clientes que estariam com o cartão de embarque, por meio de uma leitura do mesmo e o acesso seria automaticamente disponibilizado. Cabe frisar, ainda, que a qualidade e a segurança do procedimento poderiam ser sem dúvida comprometidas. A automatização deveria ajudar a agilizar os processos, e não substituir a mão de

obra humana por máquinas, em prejuízo da segurança dos voos, sem contar o comprometimento dos postos de trabalho, alvo de críticas nesta pesquisa.

No Desembarque, o operador da empresa aérea tem que se preparar para atender ao voo com as informações de prefixo da aeronave, com o total de passageiros que irão desembarcar, das necessidades especiais a bordo, indicando os clientes que deverão permanecer a bordo, bem como os que irão realizar conexão, informando a previsão de esteiras de desembarque de bagagem.

Na função de Conexão, o operador deverá executar atividades de atendimento aos clientes que estiverem realizando conexão, sempre verificando a lista de passageiros nos voos, checando pela lista do sistema, bem como utilizar placas de conexão, identificando no desembarque os consumidores que necessitam desse serviço e realizando a triagem para informá-los e orientá-los a respeito de qual será o portão de embarque do seu voo.

Ainda sobre a função explicada acima, o funcionário deverá solicitar a transferência das bagagens ao operador da empresa que se localiza na rampa, verificando se todas as conexões têm tempo hábil para serem transferidas, e, assim, negociar com a coordenação de voos se será necessário o aguardo ou não das respectivas conexões que estejam atrasadas, verificando as possíveis acomodações em casos de contingência, providenciando vouchers de acomodação, refeição e transporte quando necessário, verificando nas outras empresas aéreas as possíveis soluções para os ajustes necessários.

Lado outro, conforme visto, o MGA discrimina a função de conexão, incluindo as informações citadas nos parágrafos acima. No entanto, a automatização já disponibilizada faz com que o operador, na prática, apenas oriente os passageiros que tiveram suas conexões perdidas a se dirigirem aos totens para que realizem o autoatendimento de retirada de vouchers e novos cartões de embarque com o respectivo voo que irão seguir. Portanto, a tecnologia ajuda, de um lado, a agilizar a emissão que seria preponderantemente manual, bem como, de outro, ocasiona a acumulação de função pelo operador da empresa aérea.

Na Rampa, o operador da empresa aérea tem que verificar se o carregamento que está sendo levado para a aeronave está em concordância com o estabelecimento no plano de carregamento, além de verificar, com todas as empresas prestadoras de serviço, se estas estão prontas para atender aos voos e

se se encontram nas posições para o atendimento da aeronave, bem como acompanhar os processos de carregamento e descarregamento das aeronaves.

É também função na rampa que o operador informe ao controle ou COI, caso seja necessário fazer qualquer alteração no carregamento, que acompanhe o embarque das bagagens a seguir no voo, auxiliando o funcionário do embarque e desembarque em suas atribuições e informando alterações de carregamento ao DOV ou controle.

No Serviço de Bagagem, o operador da empresa aérea deve recepcionar o cliente na esteira que for designada para as bagagens de chegada com os devidos *speeches*, acompanhar o descarregamento das malas na esteira, bem como acompanhar se as malas em conexão para outros voos não estão saindo nas esteiras de desembarque, verificando igualmente o tempo de descarregamento, sendo assim, responsável por controlar e resolver problemas de bagagens extraviadas, danificadas e violadas, devendo prestar o atendimento adequado aos clientes prejudicados.

Essa função do operador da empresa aérea, segundo o MGA, que deverá buscar soluções ao problema, seja pela recuperação da bagagem e devolução ou indenização dentro da política estabelecida pelas normas da empresa aérea, é cumulativa com a função do desembarque. Nota-se, portanto, que essa acumulação citada visa a atribuir várias funções a uma única pessoa, valendo, ainda, destacar que em uma nota desse manual é expresso que algumas das funções descritas podem ser desenvolvidas por um mesmo funcionário em simultaneidade.

E, por fim, segundo o MGA, dentro das atribuições do operador da empresa aérea encontra-se a função de COI/CONTROLE, na qual o responsável deverá disseminar para a base todas as informações relativas às situações operacionais do voo, bem como fazer a interface entre o despacho e os demais setores, coordenando os voos (CCO), centro de despachos de voos (CDV), manutenção comissária, *handling*, empresa administradora do aeroporto e sala AIS.

Outrossim, ainda fica responsável por manter o CDV e o CCO informados sobre toda a parte operacional que envolve o despacho de voo, devendo receber plano de carregamento e informá-lo ao *handling*, assim como comunicar as alterações referentes ao carregamento e descarregamento, aceitando passageiros tardios no check-in, tendo noção da diferença de querosene abastecida e sabendo das condições dos demais aeroportos (operacionais e meteorológicas).

O COI/CONTROLE deverá também manter atualizadas as informações referentes ao pouso e à decolagem do voo junto à Administração Aeroportuária (AAL), recebendo os documentos de plano de voo, e, quando possível, fazer a fonia com os comandantes do voo.

Dentre todas as funções que o operador da empresa aérea pode desenvolver, segundo o MGA, 2 (duas) delas estão voltadas para o estudo do presente trabalho de conclusão de curso, conforme o índice 2. O Check-in descrito no MGA descreve essa modalidade e mostra que existe uma variedade de formas para atender aos clientes nos voos, procurando adequar tanto as necessidades deles quanto o dever de cumprir a legislação vigente, que visa a garantir a segurança operacional. Isso tudo está de acordo com a estrutura do aeroporto. As áreas de atuação dos funcionários para atendimento (Check-in) e vendas poderão ser: A.1 Check-in Convencional; A.2 Check-in Avançado (totem); e A.3 WEB Check-in.

O Check-in Convencional é realizado nas posições denominadas “balcões de atendimento”, onde se localizam as balanças para pesagem de bagagens e o funcionário para realizar essa atividade. Cada posição de atendimento deverá ter um responsável da empresa aérea para prestar serviço aos clientes. Essas posições, atualmente, encontram-se cada vez mais esvaziadas, em razão da implementação das novas tecnologias de automatização.

O Check-in Avançado (totem) é constituído por máquinas de autoatendimento, onde o cliente poderá efetuar também seu check-in. Esse processo é realizado pelo próprio passageiro de forma prática e ágil, permitindo que ele se encaminhe direto ao portão de embarque nos casos em que ele não possua bagagem a ser despachada. Podem estar localizados próximos aos balcões convencionais, no saguão do aeroporto, em lojas, shopping centers ou eventos. No aeroporto, um funcionário deverá estar atento a esta área, atuando como anfitrião para auxiliar o cliente no que for necessário, conferir seu documento, ter sua bagagem de mão identificada e outros procedimentos de segurança. Caso o cliente tenha bagagem para ser despachada, ele poderá efetuar seu autoatendimento e se dirigir ao balcão convencional para despacho dos seus volumes, sem precisar entrar na fila de atendimento convencional.

Nota-se que esse processo sofreu alterações e as atualizações não são repassadas para os órgãos competentes. Nesse caso, é papel da ANAC garantir a segurança da aviação, sendo que por meio dos totens já se pode despachar

bagagens, comprar passagens e realizar serviços adicionais, como upgrade de categoria e franquia de bagagem. Esses serviços de vendas pelo autoatendimento entram para as estatísticas, as quais são comparadas aos serviços de atendimento realizados pelo atendente de aeroporto.

O WEB Check-in é mais uma facilidade da automatização, pelo qual o cliente pode realizar seu atendimento por meio da internet, seja na sua casa ou no escritório, imprimindo o seu cartão de acesso, permitindo que ele se encaminhe direto ao portão de embarque sem a necessidade de ter que se apresentar em um balcão convencional. Esta facilidade também emite o selo da taxa de embarque automaticamente.

Neste momento, cabe registrar mais uma vez que, embora passível de críticas, a questão da automatização não é satanizada pelo estudo deste trabalho, apenas visa a garantir que os postos de trabalho não sejam extintos, prejudicando a manutenção do emprego, bem assim há receio de que os procedimentos de segurança muitas vezes exigidos pela agência reguladora não se tornem irrelevantes para as empresas, visto que nos dias atuais se pode realizar o WEB Check-in por meios telemáticos, sem a necessidade da impressão do cartão de acesso à sala de embarque. A tecnologia deve ser utilizada, portanto, para facilitar o modo de viver do ser humano, mas não seria o ideal fazer isso com perda de postos profissionais.

Além do mais, conforme a Instrução Normativa IAC nº. 107-1004 e a Resolução nº. 130 da ANAC, a obrigatoriedade de conferência dos documentos dos clientes é da empresa aérea que irá transportar o passageiro. Para isso, é necessária a verificação documental dos consumidores nos balcões de check-in e, principalmente, nos portões de embarque quando este processo tiver início. Outrossim, conforme a Instrução Normativa IAC nº. 200-1001 da ANAC, o verso do cartão deverá ser preenchido, o que não acontece nos casos em que o passageiro tenha realizado o check-in pelo aplicativo e não efetuou a impressão do cartão de embarque.

Outra forma de realizar o check-in, que ainda não está descrita no MGA, porém, já adotada por empresas áreas, é efetuada a partir de dispositivos móveis, fazendo-se uso de *tablets*, por meio do sistema denominado de *MAX Airport*. Essa automação ajuda a minimizar as filas e facilitar o andamento do check-in, bem como o embarque dos passageiros, sendo também utilizado quando o sistema de internet

não estiver funcionando, ou seja, quando o atendimento estiver *off-line*, a exemplo de quando houver queda de energia. Caso contrário, se não existisse esse sistema, o serviço teria que ser desenvolvido integralmente de forma manual, o que, é certo afirmar, atrasaria toda malha viária da respectiva operação, gerando um efeito cascata em relação aos voos subsequentes, além de um custeio extra em relação às despesas que os passageiros teriam pela permanência em solo, o que pode incluir a alimentação e/ou diária em hotel, conforme a Resolução nº. 400/2016 da ANAC.

4. A PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO PELO USO DAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

4.1 Flexibilização e desregulamentação do Direito Trabalhista

Inicialmente, cumpre esclarecer que a desregulamentação é espécie do gênero flexibilização. A última pode se dar com a diminuição da rigidez de algo ou com a sua eliminação. No caso, a desregulamentação normativa reflete a eliminação de uma norma do ordenamento jurídico. Assim, flexibilizar pode ser a mera restrição do alcance normativo ou a retirada de uma regra existente no Direito brasileiro. Com a recente reforma trabalhista, algumas regras, a exemplo daquela que normatizava a jornada *in itinere*, deixou de integrar o ordenamento jurídico do Brasil. Outras normas jurídicas do Direito do Trabalho foram flexibilizadas de modo a permitir até a redução do intervalo para almoço e descanso para 30 (trinta) minutos, por meio de negociação coletiva, quando o labor exceder de 6 (seis) horas, algo antes impensável para o TST (vide o item II da sua Súmula 437). Tais alterações trarão reflexos também para os meios de produção no setor aeroportuário.

Outrossim, com o aumento de investimentos por parte dos patronos, para que suas empresas se tornem mais competitivas no mercado, aumentando sua capacidade de concorrência, os direitos trabalhistas passam a ser adaptados, visto que a flexibilização abrange o viés político e econômico. No entanto, nessa relação desigual no ambiente laboral, em que os interesses econômicos patronais se sobressaem em relação aos do empregado, os direitos trabalhistas deste sofrem um afrouxamento e com isso podem proporcionar uma redução ou até uma eliminação do que já foi conquistado normativamente, conforme visto na Reforma Trabalhista operada pela Lei nº. 13.467/2017.

Esse modelo de flexibilização, pela visão do empresário, pode consolidar uma nova forma de padrões de expectativas e de exigência com relação aos níveis de produtividade e qualidade, ou seja, pode passar a existir uma dinâmica opressora do mercado de trabalho e do capitalismo imposto aos trabalhadores para que estes adotem um novo tipo de comportamento e integrem a lógica da empresa, mesmo que esta internalização possa afastar sua forma de pensar individual e subjetiva.

Com essa visão, as pessoas tendem a perder seus postos de trabalho, sendo com isso substituídas por máquinas, diante do fenômeno da automação. Assim, a classe trabalhadora ao se adaptar às novas formas de trabalho se sujeita a assumir a identidade requisitada pelo capital, tornando-se mera colaboradora na cadeia produtiva, reduzindo a quantidade de empregados que irão possuir o status de ser pensante.

Ademais, Delgado (2006), sobre a flexibilização trabalhista, aponta que, após o uso de investimentos automatizados, as atividades, antes exercidas por um grupo de trabalhadores, passam a ser concentradas em uma única pessoa. Em certas situações, mesmo que a concentração não seja plena, tem-se como resultado a redução de despesas com pessoal com a consequente diminuição dos postos de trabalho. Com isso, dentro desse contexto de gestão, as vagas de emprego se tornam escassas, ainda que a sua função continue a ter relevância e importância na divisão de trabalho da empresa.

Um dos discursos retóricos capitalistas, que tende a ser utilizado pela ala empresarial, é propulsor do capital no âmbito laboral, ao prometer melhorias pessoais aos empregados, no que diz respeito à possibilidade de delinear modificações positivas nas rotinas de trabalho, enquanto que simultaneamente obtém reduções nos custos, o que, em tese, beneficiaria tanto o profissional quanto o empregador. Porém, o que se sabe é que, com a implantação de novas tecnologias, o ônus de custeio da atividade empresarial tende a diminuir, mas a quantidade de postos de trabalho não aumenta e tampouco estagna. Na verdade, igualmente sofre redução. Aparenta, portanto, ser bastante sedutor o discurso de que as novas tecnologias irão facilitar a vida dos empregados, na operacionalização das atividades desenvolvidas. Na prática, o que se tem visto é cada vez mais a máquina em substituição da mão de obra humana, sem que o respectivo profissional seja reaproveitado em outra função dentro da empresa, porquanto o comum é ser dispensado.

Por outro lado, ainda não é possível realizar uma análise das consequências da flexibilização laboral e sua relação com a tecnologia, de forma a compreender como esta pode fomentar a intensificação produtiva e, ao mesmo tempo, a precarização profissional, principalmente quando se encontra embasada no modelo toyotismo e no seu modo de produção, que reestruturou fortemente o mundo do trabalho, impondo reduções de garantias sociais.

No entanto, a flexibilização dos direitos laborais não deveria ser usada pela classe empresária apenas com o intuito de maximizar os seus lucros, embora se reconheça que este é o seu fim principal. A faculdade de se flexibilizar é um direito posto ao empregador, na maioria das situações, mediante intermediação sindical, porém, deveria ser utilizada com cautela e conforme o real interesse das partes no ambiente profissional, com uma proposta de ser uma promissora alternativa de adaptação às contingências de mercado, sem mitigar os direitos trabalhistas.

Assim, do ponto de vista teórico, a flexibilização justralhista poderia ser utilizada como uma forma de adequar as atividades profissionais dos empregados, bem como otimizar e melhorar a qualidade dos serviços prestados e dos produtos que serão entregues. Dessa forma, serviria para ofertar uma maior autonomia aos funcionários, em troca de uma padronização das instituições no que se refere à questão da disciplina, da motivação e da comunicação, além da transparência e dedicação para almejar os objetivos que forem delineados.

Dessa forma, por ser um constante instrumento mediador de políticas do Direito do Trabalho, a flexibilização deveria atuar na adaptação das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, com igual participação dos atores da relação laboral, empregados e empregadores, para que assim se tenha um resultado eficaz quanto às regras regentes do mercado de trabalho, garantindo o desenvolvimento da economia e um correto e justo progresso social. Na prática, mudanças legislativas no âmbito trabalhista ou previdenciário, quando contam com a participação de representantes da ala profissional, refletem, em muitos casos, apenas um cumprimento de uma formalidade, que é a de ouvir ambos os lados, sendo que, independentemente da opinião dos trabalhadores, as regras que serão criadas já estão bem delimitadas e pouca ou quase nenhuma influência sofrerá a ponto de ter alguma alteração no seu texto normativo.

No âmbito justralhista, existem defensores do fenômeno flexibilizatório, como, por exemplo, Martins (2004), que afirma que a “flexibilização não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante de crises econômicas”.

De acordo com Alves (2013), por sua vez, o contexto do mercado de trabalho, embasado na incerteza e na instabilidade das novas modalidades de contratação salarial e com uma vigência de remuneração flexível, tende a influenciar e a alterar

não só a sociabilidade dos trabalhadores, mas também a autorreferência na estrutura social do trabalho.

Num momento atual em que os postos de trabalho se tornam virtuais e as relações de emprego são tão fragilizadas pela flexibilização jurídica a serviço do capital, Antunes (2000) aponta uma profunda mudança na estrutura da relação de trabalho. Assim, a interferência do movimento flexibilizatório assume um caráter amplificado na sociedade brasileira, modificando aspectos pessoais e sociais da vida do trabalhador, inclusive alterando toda a estrutura social do trabalho.

Para sobreviver e escapar do desemprego estrutural ocasionado pela automatização, o trabalhador pode ver o seu salário ser reduzido, por uma política de proteção de emprego, como a anunciada em 2015 (pela Lei nº. 13.189) e revigorado ano a ano (com o nome de Programa Seguro-Emprego, com a Lei nº. 13.456/2017), porém, com redução da carga horária trabalhada, ambos em percentual máximo redutor de 30% (trinta por cento). Por outro lado, em vigor desde 11 de novembro de 2017, com a reforma trabalhista, o art. 611-A da CLT, no seu § 3º, permitiu por negociação coletiva de trabalho que houvesse a pactuação de cláusula que reduza o salário ou a jornada, desde que preveja também a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, o que possibilita haver agora apenas a diminuição salarial, o que inclui os seus reflexos, sem mudança na jornada, acentuando ainda mais a perda de direitos que foram adquiridos ao longo do tempo. Ademais, era sabido por todo estudioso do Direito do Trabalho que as cláusulas normativas de instrumento individual ou coletivo que apresentassem antinomias jurídicas, a condição mais benéfica ao trabalhador era a que iria preponderar sobre a outra. Com a mesma reforma trabalhista, o art. 620 da CLT foi alterado para dispor que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Outrossim, em relação ao mercado de trabalho brasileiro, Dedecca (2009) aponta que sua construção foi formada por uma dinâmica de regulação que fomentou e facilitou a flexibilidade nas relações trabalhistas do Brasil. Na mesma concepção, Alves (2013) credita o fenômeno da flexibilização das relações laborais brasileiras às negociações entre patrões e sindicatos. No entanto, o que se vê atualmente é que uma intensa flexibilização foi constituída, no campo institucional,

pelas novas leis trabalhistas, capazes de desconstruir a CLT, símbolo da Era Vargas.

Nesse sentido, trazendo a análise de Siqueira Neto (2000), defende-se que a legislação trabalhista instalada nos anos de 1990 propõe-se a reduzir o custo Brasil e atrair investidores ao mercado de trabalho rígido, o que acabou por legitimar e institucionalizar contratos de trabalho precários, mas com poucas regras flexibilizadoras, a exemplo dos incisos IV, XIII e XIV, do art. 7º da CF/1988, que autoriza excepcionalmente a redução salarial e a modificação nos limites de jornada, inclusive em turnos ininterruptos de revezamento, por meio de negociação coletiva de trabalho. No final de tal década, ainda foram vistas as mudanças com uma nova forma de contrato de trabalho por prazo determinado, criação do banco de horas anual, labor em regime de tempo parcial, entre outras alterações.

Como já mencionado, o processo de flexibilização do trabalho no Brasil foi parcialmente fomentado na década de 1990, sob uma política econômica neoliberal, a qual procurava internacionalizar e abrir o mercado brasileiro a investimentos de capital estrangeiro, ainda que trouxesse prejuízos aos direitos trabalhistas, como no caso das cooperativas de trabalho, a partir do parágrafo único do art. 442 da CLT, o que ocasionou o surgimento de diversas pseudocooperativas com fim lucrativo, inclusive em bancos privados, prejudicando tão arduamente benefícios sociais conquistados após anos de luta social.

No entanto, a atual flexibilização, muito mais agressiva em comparação com anos anteriores, trouxe outros ônus para o trabalhador, aliada a uma lógica de mercado subordinada ao capital, sendo exigido um novo comportamento dos empregados, ainda que em detrimento de sua subjetividade e de outros aspectos pessoais, instaurando, nesse caso, uma nova morfologia do trabalho, em que a tônica dominante é a precarização da mão de obra, o que vem acompanhada das recentes tecnologias computadorizadas.

4.2 Os meios telemáticos e a substituição da mão de obra humana aeroportuária

Hodiernamente, o uso de meios telemáticos se tornou protagonista na dinâmica das relações de trabalho. A tecnologia permeia diversos campos produtivos, da indústria ao agronegócio, principalmente se concentrando na área de

serviços. Além do mais, impõe distinção e sistema valorativo aos trabalhadores, visto que aqueles que detêm conhecimento sobre aspectos tecnológicos acabam por conseguir os melhores cargos e salários. Outrossim, o que se pode notar, ainda, é que gera uma desigualdade estrutural e social. Na verdade, a tecnologia é utilizada para intensificar a produtividade com menor custo, conforme pode ser concluído da figura abaixo:

Figura 1. Máquinas utilizadas pela Mc Donald para realização de pedidos no Aeroporto de Lisboa.



Fonte: Autor, 2018.

Nota-se, pela foto acima, que os clientes de uma grande e conhecida rede de *fast food* realizam seus pedidos e fazem o próprio pagamento, sem que um atendente precise estar gastando seu tempo com anotação de pedido e entrega da maquineta para adimplimento em cartão ou do troco após o pagamento em espécie. Sendo assim, termina por ser aumentada a produtividade com menor custo e consequentemente a diminuição dos postos de trabalho.

Por sua vez, Pochmann (2002) alega que a revolução tecnológica não está perto do fim, pelo contrário, ainda está em processo de implantação e aperfeiçoamento. De acordo com o autor, a tecnologia é utilizada como estratégia de reestruturação capitalista. Com isso, por meio de investimentos em tecnologia e

alterações na base técnica de produção, ocasiona-se como consequência a redução dos postos de emprego diretos na produção e aumento da produtividade com custo reduzido. No entanto, percebe-se que quando se refere à quantidade não se pensa propriamente na questão da qualidade da prestação de serviço, que fica muitas vezes em segundo plano.

Além do mais, em se tratando do uso de meios telemáticos no setor de serviços, a robotização pode prejudicar a sua qualidade, tanto pela falta de experiência de boa parte da população por não saber usufruí-los quanto pela falta de técnicas de melhoria na questão desta nova forma de substituir o trabalho humano por máquinas.

Com relação às consequências mais específicas, a automação pode eliminar postos de trabalho e exigir novas especializações, estimulando o surgimento de novos tipos e modos de trabalho, como a criação de setores que gerenciem os meios telemáticos por meio de dados gerados pelas máquinas, para que com isso possa obter melhorias no uso da tecnologia, a fim de conseguir uma qualidade na produção.

Diante dessa nova configuração no ambiente do trabalho, ao empregador é imposto, ainda que oculto, o dever de manter constantemente atualizado com as novas tecnologias, sob o risco de ter seu empreendimento prejudicado. O mesmo ocorre com cada trabalhador, independentemente da sua idade, pois para se manter ativo precisa saber lidar com toda sorte de tecnologia existente. Essa situação não é somente problemática no que diz respeito ao trabalho, mas também no que tange às questões sociais, visto que o ato de se manter atualizado e em consonância com a tecnologia atualmente utilizada exclui uma grande parcela da população brasileira, cujos empregos já são tão escassos, passando a ser mais ainda mais segregados.

Assim, é notório perceber que se vive em um novo período da História, tendo em vista a Revolução Tecnológica com os consequentes avanços da informática e dos meios de comunicação, possibilitando um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo, cujo momento pode ser denominado de Era Digital.

Nesta percepção de influência da tecnologia no âmbito do trabalho e seu fomento à flexibilização, é importante lembrar que algumas ferramentas vêm mudando mais significativamente as relações laborais. Porém, ainda que sejam de extrema importância para a configuração deste estudo, não se pretende focar nas

consequências do crescente desenvolvimento e atualização do maquinário. Lado outro, é importante lembrar, mais uma vez, que os meios telemáticos podem fomentar a crescente flexibilização e conseqüente perda de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, cabe destacar que o Aeroporto Internacional do Recife é o primeiro do Brasil a ter autodespacho de bagagens, de acordo com a reportagem do JC Online. Portanto, a capital pernambucana será a primeira cidade brasileira a implementar a solução de autodespacho de bagagem (Self Bag Drop). Essa ferramenta tem por objetivo aprimorar o atendimento aos passageiros que utilizam o terminal.

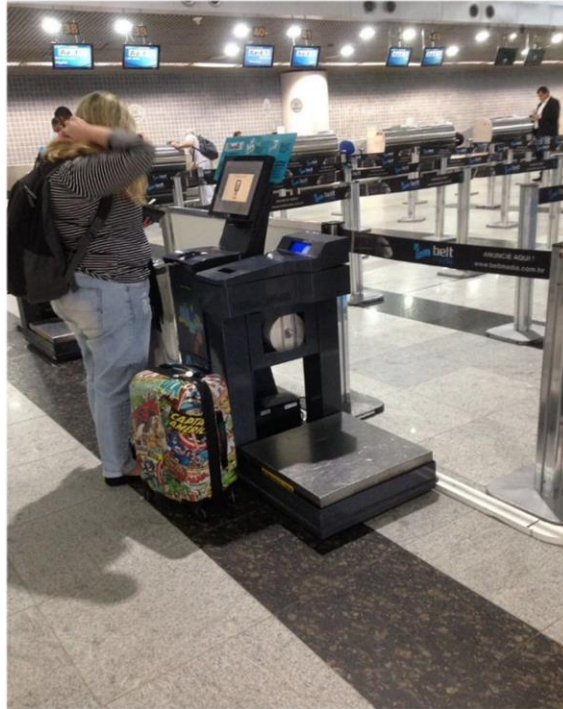
Esse novo modelo, que será implantado no segundo semestre de 2018, demonstra que a Era Digital está bem ativa na atualidade. Porém, cumpre lembrar, novamente, que esta pesquisa não visa a estudar o crescente desenvolvimento tecnológico, mas sim as conseqüências frente à flexibilização normativa com reflexos na ocupação dos postos de trabalho. Nota-se, que com o advento desses novos meios telemáticos haverá um compartilhamento de autoatendimentos, que, além de autodespacho de bagagens, os passageiros poderão realizar outros serviços pelas plataformas.

A ferramenta reunirá as plataformas das empresas aéreas num mesmo totem de autoatendimento, o que permitirá que os passageiros realizem seus registros de embarque sem precisar enfrentar filas das empresas aéreas, o que irá proporcionar ganho de tempo, ou seja, de produtividade, mas, por outro lado, conseqüentemente a perda de postos de trabalho.

De acordo com o Diretor de Negócios Comerciais da Infraero, Marx Martins Rodrigues (TVJORNAL.NE10, 2018), o check-in compartilhado já é uma realidade em outros aeroportos do Brasil e é muito utilizado pelas companhias aéreas. A novidade é que, com o novo serviço, as plataformas terão mais autonomia e substituirão os tradicionais atendimentos de balcão pelos respectivos funcionários das empresas, sendo algo diferente do check-in compartilhado, que é uma ferramenta de expansão.

Nota-se na imagem a seguir que uma das empresas aéreas já oferecem esse serviço, fazendo uso de seus próprios meios telemáticos, o que igualmente ocorre com maquinário semelhante por outras companhias, a fim de facilitar o manuseio das funcionalidades necessárias para que o passageiro realize as atividades com maior comodidade e em menor tempo possível:

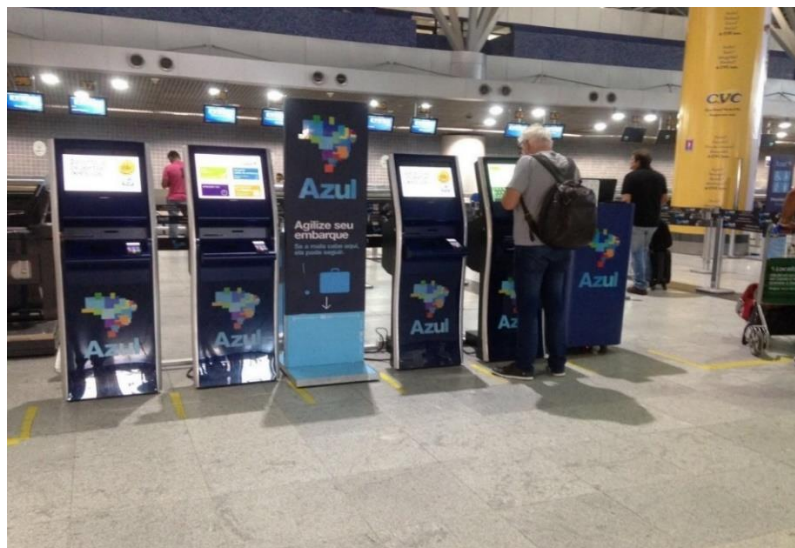
Figura 2. Totem para autodespacho de bagagem no Aeroporto Internacional de Recife



Fonte: Autor, 2018.

Portanto, com a adesão das novas plataformas, os serviços das empresas passam a ser unificados, cabendo ao passageiro realizar o processo de compra, remarcação, check-in, despacho de bagagem, bem como acesso à sala de embarque, sem a interferência humana, consoante visto na figura abaixo:

Figura 3. Totens para realização de check-in, compras de passagens e antecipações de voos.



Fonte: Autor, 2018.

Desse modo, é certo afirmar que a tecnologia está cada vez mais presente e, com a sua implantação em setores cruciais, as filas de espera serão evitadas, trazendo maior comodidade para quem a utiliza. Contudo, percebe-se que falta um plano para evitar que os postos de trabalho, antes ocupados por pessoas, sejam desfeitos. Deveriam, na verdade, serem realocados para outros setores, a fim de desenvolver atividades no âmbito da manutenção da qualidade de serviços, permitindo que as pessoas não fiquem desempregadas.

Em alguns aeroportos, percebe-se que o acesso à sala de embarque já foi automatizado e o passageiro tem a entrada liberada apenas com a leitura do código de barras, o que deixa a relação de segurança nos aeroportos ainda mais fragilizada. Esse sistema também já é utilizado para os passaportes que detém chips. Com eles, o consumidor poderá entrar e sair de um país sem a interferência do trabalho humano, fazendo isto apenas pela leitura do documento que tem sua face reconhecida por uma câmera, possibilitando que consiga sair e entrar em outro país.

Essa automação na entrada de salas de embarque deixa abertura para saber se a qualidade de atendimento por uma máquina é capaz de sanar potenciais dúvidas, ou até mesmo identificar uma pessoa que se passa por outra com a intenção de praticar ataques terroristas. Não se sabe, ainda, portanto, se os despachos de bagagens pelos autoatendimentos irão vetar que objetos ilícitos sejam levados. A tecnologia ajuda na rapidez e produtividade, no entanto, nota-se que planos estruturais, na forma regulamentar da ANAC, não são rigorosamente considerados pelas empresas aéreas, sendo que seus efeitos poderão ser irreversíveis, ainda mais pela perda de garantias trabalhistas, pois, com essa flexibilização, o fator humano acaba não sendo realocado ou reaproveitado em outros postos de serviço.

Outrossim, algumas tecnologias, inclusive na União Europeia, mais precisamente no Aeroporto de Malpensa, na cidade de Milão, na Itália, já são empregadas de modo que o embarque de passageiro ocorra sem a interferência de material humano, porquanto a leitura do respectivo cartão e/ou do passaporte é realizada única e exclusivamente por um leitor ótico computadorizado, conforme pode ser visto na imagem adiante destacada:

Figura 4. Máquina que libera o acesso a sala de Embarque no Aeroporto de Malpensa em Milão, Itália.



Fonte: Autor, 2018.

Sendo assim, há uma tendência internacional de que a identificação dos passageiros seja integralmente automatizada, dispensando a presença de pessoas na realização de tal operação.

4.3 Mecanismos jurídicos regulamentadores da proteção em face da automação

Durante a elaboração da CF/1988, foi apresentada, pela Deputada Federal Constituinte Cristina Tavares, uma proposta que continha o seguinte teor:

Art. 7º As normas de proteção dos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos:

- I. Participação dos trabalhadores nas vantagens advindas da introdução de novas tecnologias;
- II. Reaproveitamento de mão de obra e acesso a programas de reciclagem prestados pela empresa, sempre que a introdução de novas tecnologias, por ela adotada, importar em redução de postos de trabalho e/ou ofício;
- III. Participação das organizações dos trabalhadores na formulação de políticas públicas relativas à introdução de novas tecnologias.

A proposta apresentada pela referida Deputada foi incorporada ao seu relatório pela Subcomissão da Ciência e Tecnologia. Todavia, teve seu texto

suprimido durante a fase de Comissões Temáticas da Constituinte. Estes dispositivos que se referiam à participação dos trabalhadores em programas de reciclagem, assim como as vantagens provenientes das novas tecnologias, além da participação na formulação de políticas relativas a elas, foram retirados, pois para os empresários iriam representar um pesado ônus financeiro, bem como poderia ser um óbice logístico à implantação de qualquer novo maquinário.

Após a elaboração da CF/1988, nota-se que apenas no inciso XXVII do artigo 7º há uma abertura para se preocupar com a automação. Entretanto, por conter a expressão “na forma da lei” remete-se a uma regulamentação posterior, a qual até agora é inexistente, o que faz com que torne a legislação brasileira carecedora de normas de proteção ao trabalho diante dos avanços tecnológicos.

No entanto, em 9 de junho de 1992, houve a primeira tentativa de promover esta necessária regulamentação, com a criação do Projeto de Lei nº. 2.902, o qual propôs que os processos de automação deveriam ser qualificados para que não ocasionassem dispensas sem justa causa, além de obrigar as empresas a instituir comissão paritária para negociar medidas de redução dos danos para os empregados, nos processos que fossem automatizados, assim como dispôs que os sindicatos instituíssem centrais de reciclagem e recolocação da mão de obra afetada.

O referido projeto também previa que o Governo Federal deveria criar centros de pesquisa e de comissões para requalificar os trabalhadores, incluindo disciplinas sobre avanços da informática nos currículos do ensino fundamental e médio. No entanto, em 17 de junho de 2009, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público rejeitou o Projeto de Lei nº. 2.902/1992, arquivando-o conjuntamente com outras propostas apresentadas, alegando que os efeitos mais pronunciados da automação tinham sido sentidos nos anos de 1980 e já teriam sido superados. Essa alegação não se respalda na realidade do mercado de trabalho brasileiro e de outros países em que os avanços tecnológicos têm agravado o nível de desemprego.

Em 21 de março de 2000, outro projeto de lei, de nº. 2.611, foi apresentado pelo Deputado Federal José dos Santos Freire Júnior, o qual incumbia às empresas o provimento da reciclagem apenas aos trabalhadores que tivessem interesse quanto aos efeitos ocasionados pela automação.

Já no ano de 2004, o Deputado Federal Eduardo Valverde apresentou um Projeto de Lei Parlamentar de nº. 208, o qual propôs que as empresas que viessem a desenvolver reestruturação produtiva, por meio de implantação da automação, provocando transformações significativas nas condições de trabalho, ficariam obrigadas a ajustar, com o sindicato profissional, medidas compensatórias e de caráter preventivo para sanar os prováveis impactos negativos destas transformações tecnológicas nas condições laborais, inclusive nos salários, assim como na redução ou eliminação de postos de trabalho.

Dessa forma, percebe-se que essas medidas de solucionar a lacuna existente no inciso XXVII do artigo 7º da CF/1988 não visam a barrar a implantação da automação nas empresas, diferentemente do que foi proposto pela Lei nº. 9.956, 12 de janeiro de 2000, que adotou como alternativa a proibição do funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis, pois, em tese, soluções desta natureza desestimulariam o desenvolvimento de inovações tecnológicas, nos moldes que a CF/1988 determina em seu artigo 218, § 2º.

No entanto, é preciso afirmar que, sem perder de vista a busca do pleno emprego (art. 170 da CF/1988) e a autonomia tecnológica do país (art. 219 da CF/1988), é fundamental fixar diretrizes para efetivar a proteção não contra a automação, mas em face dela. Deve-se aperfeiçoar o uso da tecnologia no meio produtivo sem que o trabalhador sinta ao final do mês a perda total da sua fonte de subsistência.

A tecnologia é implantada em vários âmbitos para melhoria dos serviços, inclusive quanto aos resultados. É o caso da cirurgia robótica do câncer de próstata, a qual tem eficiência próxima a 100% (cem por cento) sem riscos de sequelas para os pacientes. O profissional médico que faz uso do maquinário não deixou de ter o seu emprego ameaçado, ao menos não por enquanto que a máquina precisa de alguém para direcioná-la durante o ato cirúrgico. Dessa maneira, os recursos tecnológicos devem, portanto, servir à sociedade e não trazer prejuízo a esta, o que inclui os profissionais manterem os seus empregos, ainda que isto ocorra em serviços de retaguarda, avaliando a qualidade das atividades pós-robotizadas.

5. CONCLUSÃO

Neste momento, devem ser feitas algumas considerações finais, a fim de se chegar a uma conclusão sobre a problemática levantada, que é a implantação de uma lei infraconstitucional brasileira que consiga proteger e solucionar o conflito da substituição da mão de obra humana pelos meios telemáticos, gerando a manutenção dos postos de trabalho na área de Check-in e Embarque aeroportuário.

Ao longo desta pesquisa, cabendo destacar a timidez com que a bibliografia pesquisada enfrenta o assunto, foi analisado que, apesar de existir tentativas de minimizar transtornos causados pela implantação da automação nas empresas, nenhuma delas foi posta em prática para uma real regulamentação. Além de que não existe uma tentativa de solucionar a manutenção dos postos de trabalho nas empresas aéreas, causados pela implantação dos meios telemáticos, o que faz perceber que existe um engessamento quando a possibilidade de criação de uma lei infraconstitucional.

Percebe-se que existe uma reestruturação capitalista neoliberal, o qual desenvolve processos de mudanças profundas no momento atual, impulsionadas pela evolução tecnológica, contudo, por muitas vezes, à custa da precarização no âmbito laboral.

Diante desse cenário abordado, procurou-se delinear a precarização do trabalho e, por fim, discutir-se como esse uso da tecnologia para fomento da flexibilização, bem como a instauração dessa nova morfologia do trabalho altera as relações de labor e pode ocasionar um trabalho precário, além de tornar sem garantia as normas trabalhistas, que foram fruto de conquistas históricas e não podem ser, de nenhuma maneira, deixadas de lado em favor de uma flexibilização e uso da tecnologia em prol dos interesses capitalistas e empresariais.

Já que a tecnologia é uma realidade do atual mundo do trabalho, que não se pode conter, é necessário que os trabalhadores passem a encará-la de forma crítica e que os operadores do direito concentrem os esforços em combater seus efeitos danosos, de forma a proteger o trabalhador desordenado desses avanços.

Este estudo, em nenhum momento, teve a pretensão de combater o uso da tecnologia no âmbito laboral, ou procurar afastá-la das relações de trabalho. Se assim o fosse, isso seria um posicionamento anticonstitucional, tendo em vista que a automação é uma realidade vigente e consolidada no ambiente de trabalho.

O objetivo geral desse trabalho foi analisar o fenômeno da automação, que de certa forma, traria limites para os empregadores implantarem tecnologias em substituição da mão de obra humana. Para isso, houve uma discussão acerca dos efeitos danosos do uso excessivo da tecnologia, quando ela flexibiliza e intensifica, de forma desmedida, o trabalho, trazendo riscos de precarização.

Não se afirmou que a tecnologia pode provocar o detrimento do trabalho. O que se buscou alertar foi que ela pode, sim, caso utilizado ilimitadamente, levar a um labor precário. Para que isso não ocorra, é necessário que o operador do direito analise de forma crítica os efeitos da flexibilização da tecnologia e do uso desmedido da tecnologia e sempre tenha como norte a atuação para garantir a proteção do trabalho face a automação.

Não se indaga que a evolução da ciência e da tecnologia é fundamental para o desenvolvimento de um país. No entanto, a automação produtiva reforçada pelos avanços tecnológicos e por técnicas de gestão cobertas pelo poder judiciário permite que as empresas possam flexibilizar o processo de produção sem perder o controle e otimizar a lucratividade.

Deve-se, porém, ter um cuidado específico ao definir alternativas de proteção do trabalhador em face da automação, pois de certa forma os postos de trabalho também podem se resultar em detrimento ao desenvolvimento científico e tecnológico. Dessa forma, não se mostra razoável simplesmente vetar a automação, pois esta solução pode de forma indireta desestimular o desenvolvimento de inovações tecnológicas que deve buscar a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional sem perder de vista a busca do pleno emprego e a autonomia tecnológica do país.

A questão abordada na hipótese é promover o desenvolvimento com solução das desigualdades socioeconômicas sem perder de vista os múltiplos ganhos da evolução tecnológica, construindo alternativas sociais e economicamente viáveis e constitucionalmente adequadas. É de extrema importância definir e implementar uma política de proteção em face da automação mediante marco regulatório em sintonia com a constitucional vigente

É fundamental tomar como parâmetro o caráter humano decorrente do preceito da dignidade da pessoa que repulsa a coisificação do trabalhador e sua mera substituição por máquinas.

No entanto, a grande dificuldade encontrada em regulamentar a introdução destas novas tecnologias no âmbito do trabalho é que elas estão em constante mutação, pois necessitam atender às contínuas demandas por novos objetos tecnológicos de consumo imediato e pela maior eficiência e rapidez na transmissão e replicação de produção.

Como uma alternativa para solucionar essa ausência de regulamentação, sem a necessária criação de lei, seria viabilizar a negociação coletiva apontada pela convenção nº 158 da OIT, a qual determina uma negociação prévia à dispensas que envolvam fatores tecnológicos e econômicos iria estimular a intervenção sindical para tentar ajustar os interesses pertinentes ao avanço tecnológico, à automação e à manutenção de empregos.

Porém, se esta alternativa fosse adotada isoladamente não mostraria eficaz a proteção constitucional em face da automação. Pois, além da negociação ser processo que não tem desfecho compulsório, uma vez que a aprovação de acordo ou convenção coletiva de trabalho é ato de vontade dos entes sindicais sem garantia de acordo, a sua complexidade dos fatores socioeconômicos e principalmente jurídicos dificilmente iriam conseguir pautar a negociação coletiva que marcada por interesses bilaterais e limitados, já que de um lado, existe um grupo de trabalhadores ou uma categoria profissional e de outro, uma empresa, a um grupo empresarial ou até mesmo um setor econômico, com isso pode presumir que as partes envolvidas não iriam fazer prevalecer o interesse social.

Portanto, o estudo identificou as seguintes medidas para regulamentar o art. 7º, inc. XXVII da CF/1988: tipificação da dispensa decorrente da automação do processo produtivo como despedida arbitrária ou sem justa (CF art. 7º, I da CF); Implementar um programa público de qualificação profissional voltada a processos de automação para reaproveitamento diante da automação; Conceder benefícios fiscais e financeiros por parte de órgãos e entidades da Administração Federal a projetos que mantenham nível razoável de emprego; Conceder incentivos fiscais à criação de programas empresariais de capacitação, readaptação e realocação funcional, condicionados ao aproveitamento prioritário dos trabalhadores na própria empresa em processo de automação empresarial, em comum acordo entre as partes; Relativizar a regra do art. 468 da CLT, o qual permite a alteração de cargo e funções decorrentes da automação produtiva; Evitar uma comparação produtiva do

trabalho humano frente a resultados atingidos por máquinas; Proibir o uso de processos de automação como medida excepcional, paliativa e provisória.

Desse modo, confirma-se a hipótese de que se faz necessário regular limites à automação no setor aeroportuário, cabendo aos juristas em conjunto com a atuação dos legisladores brasileiros elaborar um projeto de lei infraconstitucional, a fim de prover as diretrizes necessárias para que se tenha um crescimento harmônico, garantindo melhores condições trabalhistas.

6.REFERÊNCIAS

Aeroporto do Recife é 1º do Brasil a ter autodespacho de bagagens. **Jornal do Comércio On Line**,[Recife], 14 de maio de 2018. Disponível em: <http://tvjornal.ne10.uo.com.br/noticia/...utm_campaign=mobile-redirect. Acessado em 18 de mai de 2018.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho**: Ensaio de Sociologia do Trabalho. 1 ed. Bauru: Canal 6, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**: Chega de humilhação. 1 ed., 2005. 2ª Tiragem. Ed. LTr: São Paulo, 2007.

BRASIL. Aeronáutica. Departamento de Aviação Civil. **Instrução de Aviação Civil IAC 107-1004**. Aprovada pela Portaria n.º 243/DGAC/R, de 14 de junho de 2015. Boletim do Comando da Aeronáutica de 22 de junho de 2015. Disponível em <<http://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/iac-e-is/iac>>. Acessado em: 07 de abr de 2018.

_____. Aeronáutica. Departamento de Aviação Civil. **Instrução de Aviação Civil IAC 200-1001**. Aprovada pela Portaria n.º 706/DGAC, de 22 de julho de 2005. Boletim do Comando da Aeronáutica. Publicada no Diário Oficial da União nº 150, de 05 de agosto de 2005. publicado 10/03/2016 21h29, última modificação 11/04/2018 13h36. Disponível em <<http://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/iac-e-is/iac>>. Acessado em: 07 de abr de 2018.

_____. Agência Nacional da Aviação Civil. **Resolução n.º 130, de 8 de dezembro de 2009**. Aprova os procedimentos de identificação do passageiro, para o embarque nos aeroportos brasileiros. Diário Oficial da União nº 235, Brasília, DF, 09 dez. 2009, p. 13. Disponível em: <http://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/resolucoes/resolucoes-2009/resolucao-no-130-de-08-12-2009/@@display-file/arquivo_norma/RA2009-0130.pdf>. Acessado em: 07 de mai de 2018.

_____. Agência Nacional de Aviação Civil. **Resolução n.º 400**, de 13 de dezembro de 2016. Dispõe sobre as Condições Gerais de Transporte Aéreo. Diário Oficial da União de 14 de dezembro de 2016, Seção 1, p. 104. Retificada no Diário Oficial da União de 15 de dezembro de 2016, Seção 1, p.111. Disponível em:<http://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/resolucoes/resolucoes-2016/resolucao-no-400-13-12-2016/@@display-file/arquivo_norma/RA2016-0400%20-%20Retificada.pdf>. Acessado em: 11 de mai de 2018.

_____ Agência Nacional de Aviação Civil. **Manual Geral de Aeroportos.**

Disponível:

<[http://www2.anac.gov.br/imprensa/SCD/2011/Manual_Geral_de_Aeroportos_\(MGA\)_descaracterizado.pdf](http://www2.anac.gov.br/imprensa/SCD/2011/Manual_Geral_de_Aeroportos_(MGA)_descaracterizado.pdf)>. Acessado em 07 de abr de 2018.

_____ **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 03 de mar de 2018.

_____ Congresso Nacional. Senado Federal. **Decreto Legislativo n.º 68, de 16 de setembro de 1992.** Aprova o texto da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o término da relação do trabalho por iniciativa do empregador, adotada em genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional Do Trabalho. Disponível em:
<<http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=537114>>. Acesso em 04 de mai de 2018.

_____ **Decreto-Lei n.º 5.452 de 01 de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 de mar de 2018.

_____ **Lei n.º 11.182 de 27 de setembro de 2005.** Cria a Agência Nacional da Aviação Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11182.htm>. Acessado em: 23 de mai de 2018.

_____ **Lei de n.º 7.565, de 19 de dezembro de 1986.** Código Brasileiro da Aviação Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7565.htm>. Acessado em: 07 de abr de 2018.

_____ **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 03 de mar de 2018.

_____ Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.902/1992.** Disponível em : <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=18794>>. Acessado em: 1º de set de 2005.

_____ Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.611 de 2000.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=18382>> Acessado em 10 de fev de 2018.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Parlamentar n.º 208 de 2004.**

Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267613>>. Acessado em 10 de fev de 2018.

CALEIRO, João Pedro. Brasil criou 115.898 vagas formais em abril, diz Temer antecipando Caged. **Revista Exame On Line**, Brasil, 18 de maio 2018. Disponível em: www.https://exame.abril.com.br/economia/b...il-diz-temer-antecipando-caged/. Acessado em: 25 de mai de 2018.

COSTA, Helcio Mendes. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553> Acesso em 13 de nov. 2017.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo, HIRATA, Helena, SUGITA, Kurumi. **Trabalho flexível, empregos precários?** : uma comparação Brasil. França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DE MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004, p. 78.

DORF, Richard C.; Bishop. Roberto. **Sistemas de Controle Moderno**. 9. ed. Rio de Janeiro; LTC, 2001.

GALLINO, Luciano. **Dicionário de sociologia**. México: Siglo Veintiuno, 1995. p. 63.

HOFFMAM, Jürgen; Hoffmam, Reiner. **Globalização**: riscos e oportunidades para a política trabalhista na Europa. In VIGEVANI, T. LORENZETTI, J. (Coord.). **Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais**. São Paulo: Cedec, Fapesp, LTr, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORASSUTTI, Carlos. **Rompendo o Silêncio: Vítimas dos Ambientes de Trabalho**. [São Paulo]: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco/SP, Editora Força Operária, 2000.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do trabalho**: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização e Reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho *apud* ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Despedida Abusiva – o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. Ed. Ltr: São Paulo, 2004, p. 55.

ZANLUCA, Júlio César. **A consolidação das leis do trabalho**: CLT. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm> >. Acesso em: 13 nov. 2017.