

“VAMOS RESPONDER COM LEGALIDADE”: ESTUDO SOBRE OPERAÇÃO PADRÃO REALIZADA PELOS AERONAUTAS

Taís Elaine do Nascimento Vieira¹

¹Mestranda em Ciências Jurídicas e Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, Campus do Gragoatá, Niterói.
Rua Cel. Carlos Mattos, 374 Bairro Centenário Duque de Caxias RJ CEP.: 25030-140
taiselaine@bol.com.br

Palavras-chave: Sociologia, Direito, Operação Padrão, Aeronautas
Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Resumo

Este trabalho é parte de uma pesquisa mais ampla que tem como objeto um movimento reivindicatório conhecido como *operação padrão*. O objetivo inicial é analisar tal movimento do ponto de vista sociológico e jurídico. Por se tratar de um fenômeno pouco investigado, esta pesquisa procurou aprimorar sua definição. Para tal empreitada foi necessário um levantamento bibliográfico sobre *operação padrão*, greve e outros movimentos reivindicatórios semelhantes. Partindo do referencial teórico, mais especificamente da análise da defasagem entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, do autor Christophe Dejours, se definiu *operação padrão* como movimento reivindicatório que possibilita pressionar o patronato ou o Estado, ofensiva ou defensivamente, através da execução exata das prescrições dadas pelos seus superiores, podendo causar transtornos desagradáveis ou, até mesmo, paralisar a produção, instituição ou serviço. Além de demonstrar a impossibilidade de cumprir exatamente as prescrições laborais impostas, demonstra que na experiência concreta para que o trabalho funcione, é necessário que os trabalhadores utilizem artimanhas, macetes, ou seja, devem utilizar sua criatividade para adaptar o prescrito ao real. Para melhor visualização do movimento optou-se por estudar detalhadamente uma operação padrão feita por uma categoria profissional em especial, neste caso, os aeronautas.

Introdução

O presente trabalho pretende analisar um meio de luta dos trabalhadores, conhecido como *operação padrão*, na sociedade brasileira atual. Numa sociedade onde se processa uma exclusão crescente. Hoje, destaca-se a expressão “capitalismo flexível”. Exige-se do trabalhador agilidade e abertura às mudanças a curto prazo e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos. Defendem, falaciosamente, que atacando a burocracia rígida e enfatizando os riscos, além da flexibilidade e da desregulamentação, as pessoas terão mais liberdade para moldar suas vidas. Mas, as mudanças a curto prazo vivenciadas diariamente são formas de exclusão cada vez mais intensas, tais como precárias condições e relações de trabalho saltando para a informalidade, subemprego para o desemprego, baixos rendimentos para rendimento zero, mudanças que

resultam num número cada vez maior de miseráveis. É, assim, que visualizamos a capacidade de adaptação do trabalhador a situações cada vez piores. A rigidez permanece, os não excluídos do mundo do trabalho continuam seguindo a vontade do outro, as regras e os procedimentos continuam existindo para a empresa atingir sua meta e, além do mais, surgem novas formas de controle bem mais difíceis de serem identificáveis. Quanto ao objetivo do trabalhador, é moldado conforme o processo de trabalho.

Evidencia-se que o impacto da flexibilização e da globalização gera um problema representado não apenas em termos de dominação e exploração, mas fundamentalmente em termos de exclusão social. Apesar dessa discussão tomar fôlego como contraponto da precarização do mercado de trabalho, evidenciada nas sociedades contemporâneas, o estado que a exclusão exprime não é novidade e se fortalece à medida que se furta dos homens a capacidade de serem atores das

suas próprias histórias. A história dos que trabalham passa a ser traçada, cada vez mais, pela dificuldade de negociações entre capital e trabalho ante o risco de serem excluído do mundo do trabalho. Assim, pretende-se levantar os possíveis benefícios e prejuízos da utilização da *operação padrão* a partir do estudo de caso da categoria profissional dos aeronautas.

Metodologia

O método adotado para a execução deste trabalho, constitui-se em basicamente duas etapas. Uma primeira parte teórica, como já mencionada na introdução, em que foi feito um levantamento de livros e artigos sobre *operação padrão* e movimentos semelhantes, além de análises sociológicas e jurídicas sobre greve. Na segunda parte, considerada a principal deste trabalho, o método utilizado foi o estudo de caso que trata do acompanhamento de uma experiência específica. A experiência de *operação padrão* escolhida foi a dos aeronautas, esta não representa um “tipo ideal” weberiano nem tampouco é uma amostra representativa das operações padrão que são realizadas no país; o método estudo de caso é, sobretudo, uma oportunidade de resgatar uma percepção através das relações sociais estabelecidas no plano vivido. Utilizou-se essencialmente para o desenvolvimento desta pesquisa o periódico *A Bússola* produzido pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas, e também artigos de jornais de grande circulação¹.

Definição de “Operação Padrão”

No momento em que se torna perceptível a impossibilidade de cumprir literalmente as prescrições laborais para funcionamento da fábrica, instituição ou serviço os trabalhadores utilizam sutilezas próprias advindas da experiência e sabendo que ao executar exatamente as regras impostas pelos superiores a atividade laboral fica inviabilizada, surge um movimento reivindicatório dos trabalhadores- para se obter determinadas condições ou exercer pressão sobre o seus empregadores- denominado *operação padrão*.

O esclarecimento dessa definição se dará à luz das idéias desenvolvidas por Chistophe Dejours, especialista em psicologia do trabalho. Cabe iniciar com a afirmação que “nenhuma empresa, nenhuma instituição, nenhum serviço pode evitar o grande problema da defasagem entre a organização do

trabalho prescrita e a organização do trabalho real, seja qual for o grau de refinamento das prescrições e dos métodos de trabalho. É impossível numa situação real, prever tudo antecipadamente”(2001, p.56).

Considera-se organização do trabalho prescrita toda a ordem expressa e formal, todas as regras e funções dadas, o que é legítimo. Já a organização do trabalho real é a estratégia própria do indivíduo: a criatividade, subjetividade, a contra-legitimidade; são novas formas de agir que incluem as ironias e as brincadeiras. Tendo em vista a existência de discrepâncias entre o prescrito e o real, constata-se a impossibilidade nas situações cotidianas de trabalho, seja qual for, de atingir os resultados esperados respeitando meticulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos. Ou seja, “uma fábrica, uma usina ou um serviço só funcionam quando os trabalhadores, por conta própria, usam artimanhas, macetes, quebra-galhos, truques, quando se antecipam, sem que lhes tenham explicitamente ordenado, a incidentes de toda a sorte; quando, enfim, se ajudam mutuamente, segundo os princípios de cooperação que eles inventam e que não lhes foram indicados de antemão” (2001 ,p.56).

Assim, “ater-se rigorosamente às prescrições, executar apenas o que é ordenado” resulta na chamada *operação padrão* que Chistophe Dejours identifica como sinônimo de *operação tartaruga* ou *grève du zèle* em que há, respectivamente, uma execução lenta e excessivamente zelosa do trabalho.

Distinção de outros termos semelhantes

A partir da noção de *operação padrão*, tal como, apresentada por Chistophe Dejours, busca-se aqui adequá-la de forma a distingui-la de outros termos semelhantes que podem expressar situações iguais ou não. Os comportamentos associados a diferentes termos, tais como: *operação padrão*, *greve de zelo*, *operação tartaruga*, *greve branca* - podem ou não estar agrupados sob um só desses termos. Em determinados casos concretos esses termos podem identificar a mesma coisa. A distinção teórica e metodológica aqui apresentada, por vezes, não será tão nítida na concretude de casos específicos. Mas, para os objetivos aqui propostos considerar-se-á como *operação padrão* “ater-se rigorosamente às prescrições” que pode, uma vez que implique em um retardamento do serviço, ter o mesmo resultado prático da *operação tartaruga* ou mesmo se o cuidado foi exagerado ser uma *greve de zelo*.

¹ Folha de São Paulo, Jornal do Comércio, O Dia, Jornal do Brasil, O Estado de São Paulo, entre outros.

Neste sentido, se faz necessário elucidar que *greve de zelo* (*grève du zèle*), “também conhecida como *slowdown*, é a realização das tarefas pelos empregados com exagero cuidado, acarretando a queda da produtividade. Este tipo de greve pode ser utilizado para caracterizar a desídia dos trabalhadores”. (Süssekind, 1999). A designação *greve de zelo*, é por vezes associada à idéia de *operação padrão*², mas o termo “zelo” pode passar a impressão de ênfase na pontualidade e diligência no desempenho dos deveres e obrigações, ou seja, o esforço dos trabalhadores por fazerem as tarefas com exagerada perfeição e da forma mais correta possível. Mas, executar exatamente o ordenado pelas regras prescritas não significa que esteja sendo correto e agindo com perfeição. Afinal, inúmeras vezes a *operação padrão* demonstra que se os trabalhadores cumprissem à risca todas as instruções não haveria produção. Além do mais, a *greve de zelo* é vista como fraude em alguns países, como por exemplo, na Itália, por se tratar de um inabitual cumprimento do dever, por não se trabalhar como pactuado e pretender-se receber salários indevidos³. E no caso em questão, se trabalha estritamente como pactuado e justamente para o que o trabalhador está sendo pago, isso se considera que recebem para cumprir as regras estabelecidas pela empresa ou instituição como prescritas.

A *greve branca*⁴ é bem genérica, abrange inúmeras ações, mas o efeito principal é a redução da produção pelos operários que permanecem no local de trabalho, operando lentamente ou ficando sem trabalhar diante das máquinas da empresa. E, normalmente, é juridicamente inaceitável como greve, com o argumento que “se utilizam das faculdades do contrato para desorganizar a produção ou gerir negligentemente bens da empresa que, através do mesmo contrato, foram confinados aos grevistas” (Süssekind, 1999) e, com isso, não é permitida a permanência de empregados grevistas, sem prestação de serviço no estabelecimento, por caracterizar ocupação ilícita de propriedade. Há diferenciação entre a *greve branca* e a *operação padrão*, porque nesta última situação o contrato é estritamente cumprido e ocorre a prestação de serviço.

A *operação tartaruga* é vista como uma espécie de *greve branca*, caracterizando-se pela lentidão na execução das tarefas pelos trabalhadores. Segundo

o jurista Segadas Vianna “a *operação tartaruga* configura uma contradição em si mesma, porque os trabalhadores cumprem a jornada de trabalho, mas não observam o dever de colaboração com a empresa, que é fundamental na relação de emprego” (Süssekind, 1999). A *greve de braços caído* ou *greve de braços cruzados* também é considerada “uma forma de *greve branca*”, não declarada, e confundível com “*operação tartaruga*”. Observa-se especialmente nos serviços públicos e consiste na redução do trabalho sem que os trabalhadores deixem o serviço” (Süssekind, 1991, p.1092).

Para concluir esse ponto, reafirma-se que ao apresentar tais distinções, a característica principal da *operação padrão* é enfatizada, tendo sempre em vista que tal situação é bem mais complexa na prática, especialmente por envolver uma coletividade e um grande número de ações, e por vezes, também é associada a outros tipos de luta.

Deve-se também ressaltar que na prática a distinção teórica apresentada pouco importa, o que determina se a *operação padrão* será ou não identificada com o modelo tradicional de greve e com outros movimentos serão os interesses em jogo. No caso da comparação com o direito de greve, se a conceituação de greve ficasse limitada à legislação ordinária infraconstitucional, como o instituto cujo exercício consiste na “*suspensão coletiva, pacífica e temporária, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador*”. Em tese, a *operação padrão* não seria greve, porque não há suspensão dos serviços. Se os juizes identificam num caso concreto a *operação padrão* como um modelo de greve, sem levar em consideração as especificidades do movimento, especialmente a característica de seguir exatamente o estabelecido. Significa que os juizes não julgam unicamente conforme a lei, outros elementos são considerados, ou seja, para um movimento ser caracterizado como greve, ou não, depende da intenção dos atores envolvidos. Primeiramente depende da decisão dos trabalhadores se o movimento utilizado para obter as reivindicações pleiteadas será greve, ou não, e em segundo plano depende da aceitação do patronato, do Estado e da sociedade e, se for o caso de controvérsias, do judiciário. Quando a decisão recai sobre o judiciário não só os elementos objetivos são considerados, como por exemplo, a cessação ou qualquer descumprimento contratual, mas também subjetivamente a intenção dos trabalhadores de estar em greve ou ainda outros interesses subjacentes. Para os interessados que a reivindicação cesse o mais rápido possível, pouco importa, se a situação se

² Cf. DEJOURS, Christophe p. 30/56.

³ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Ed. Saraiva, 1999, p. 563.

⁴ Cf. Dicionário de Ciências Sociais, organizado por Benedicto Silva, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1986 e Dicionário Jurídico, org. DINIZ, Maria Helena. Rio de Janeiro: Ed. Saraiva, 2001.

configurar como uma greve ilegal, abusiva ou não. Já para os trabalhadores, especialmente os militares que não podem exercer o direito a greve, toda a atenção é dirigida para que suas reivindicações sejam ouvidas e atendidas com a clareza que estão seguindo as regras e, por conseguinte, efetuando uma *operação padrão*. A seguir será esboçado um estudo de caso para melhor visualização do processo.

Estudo de caso

A categoria aeronauta é composta por profissionais do serviço de transporte aéreo que trabalham “dentro” do avião, ou seja, aqueles que se deslocam, como por exemplo: pilotos, comissários, mecânicos de voo. Os aeronautas possuem características bem peculiares, algumas destas coincidem com as de outros setores que normalmente utilizam a *operação padrão*, fazem um serviço considerado essencial (Art.11 da lei nº 7.783/89), daí a impossibilidade de paralisar intencionalmente e temporariamente o trabalho, como ocorre na greve. Por isso, a opção preferencial pela *operação padrão*, como os próprios aeronautas disseram: “*Operação Padrão* sempre foi o nosso maior trunfo e a história do aeronauta brasileiro é testemunha disso”.⁵ E mais: “A rígida observância da regras de tráfego aéreo, a manutenção de todas as prerrogativas do Código Brasileiro do Ar e demais regulamentos vigentes são as nossas armas”.⁶

Este tipo de mobilização assegurou muitas vitórias aos aeronautas. Como foi a conquista de um acordo benéfico aos aeronautas da Vasp obtido em 1976. Na Varig em 1979, os trabalhadores ficaram reivindicando por cerca de três meses, até que as condições de trabalho mudassem de fato, assim a *operação padrão* resultou na assinatura de um acordo que garante os direitos dos aeronautas. As vitórias relatadas foram conquistadas numa época em que os trabalhadores sofriam punições e advertências, até mesmo, alterações no manual de operações eram constantes. Na mesma época os aeronautas tentaram um acordo salarial de 15% que foi negado, levando a categoria ao dissídio, por determinação da Justiça conseguiram o aumento de 4%, mas os patrões recorreram a sentença por mais duas vezes e passados três anos os aeronautas nada receberam e as empresas de

aviação alegaram más condições financeiras e tentam achatar os salários em 15%. Com isso, os trabalhadores se mobilizam mais uma vez. Como é possível constatar com as palavras dos aeronautas: “Depois de tentativas de diálogo nos restou a operação padrão da qual já lançamos mão. A *operação padrão* é mais do que um movimento reivindicatório; é a nossa melhor forma de resguardar a segurança de voo, diante do terrorismo desencadeado pelas empresas, sob forma de coações, ameaças de desemprego etc.”⁷ Justamente neste momento de mobilização que frases como a que foi utilizada no título deste trabalho: “Vamos responder com legalidade”⁸ ilustram os informativos do sindicato. Eles respondem a ameaças, intimidações e perseguições das companhias de aviação com legalidade porque seguem todos regulamentos vigentes e nos boletins constam diversas dicas, como: não se apresse para dar partidas rápidas, cuide da segurança, observe as normas recomendadas, observe no táxi as condições da área de manobra, determinando a velocidade mais segura, entre outras.

Não são relatadas somente vitórias na história de luta e de utilização do movimento *operação padrão* pelos aeronautas. Afinal, não se pode negar que a *operação padrão* afeta o bolso dos patrões que em contra-partida intimidam com demissões e suspensões. No final de 1981 os trabalhadores que mais se expuseram durante a *operação padrão* foram demitidos, com isso muitos outros abandonaram o movimento, mas os funcionários da Varig continuaram.⁹

Em momento posterior, foi produzido em um dos artigos do jornal do sindicato o que se pode denominar como uma cartilha de *operação padrão* dirigida, é claro, para os aeronautas e extremamente prática, intitulada “Siga os manuais rigidamente”¹⁰. São exatamente dez itens:

1. Cumpra rigorosamente a Regulamentação;
2. Não voe na sua folga regulamentar;
3. Cheque criteriosamente os equipamentos de segurança da aeronave. Comunique as irregularidades ao Comandante;
4. “A cabine da aeronave deve estar absolutamente limpa e arrumada, tanto no início de uma viagem como em qualquer escala” (página7, item 2 do MTC);

⁵ A *Bússola* nº161, julho/agosto de 1981 ano 30 p.5 (Periódico produzido pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas)

⁶ *Ibid.* nº 162 setembro de 1981 ano 30 p.8

⁷ *Ibid.* ,p.8

⁸ *Ibid.* p.8

⁹ A *Bússola* nº165 jan/fevereiro de 1982 ano 31 p.3

¹⁰ A *Bússola* nº181 dez.83/jan.84 ano 33

5. “Compete ao Chefe-de-Cabine a aceitação ou não, de mercadorias levadas como bagagem de mão pelos passageiros, para a cabine. Volumes grandes devem ser despachados. O comandante deve estar ciente” (página 30, 1º e 2º parágrafo do MTC);
6. Os Chefes-de-cabine deverão, obrigatoriamente, contar os passageiros e tripulantes extras a bordo, confrontando com os manifestos de peso e mensagem de trânsito” (página 38, item 13.2 e item 13.1.1 do MTC);
7. Não trabalhar quando os sinais de apertar cintos estiverem ligados (Manual de Emergência, página 10);
8. Faça as refeições sentado em seu lugar
9. Observe as normas e procedimentos na troca de tripulações (folha 33, item 1 do MTC);
10. Siga as normas do Manual de Emergência e do Manual de Tripulantes Comerciais.

E finaliza destacando: “Não improvise, sua profissão é coisa séria porque trata de segurança.” Um ponto fundamental para a não caracterização do movimento reivindicatório como ilegal é destacar a preocupação com a segurança e com a utilização exata dos manuais. Encontra-se neste ponto um contra-senso, porque ao seguir exatamente os manuais os custos operacionais aumentam, notadamente do consumo de combustível, o prejuízo das empresas é muito alto o que faz o movimento surtir o efeito desejado. Neste sentido, fica evidenciado que as regras não podem ser efetivadas. Em associação ao que já foi dito por Christophe Dejours, especialista em Psicologia do Trabalho, pode-se argumentar que o processo de trabalho só funciona quando o trabalhador utiliza sua inteligência semiclandestina para suprimir a disparidade entre a prescrição e a realidade. Essa inteligência é semiclandestina, porque as práticas resultantes da utilização dessa inteligência são necessárias, desejadas e fazem parte do adequado funcionamento do trabalho, mesmo assim não podem ser explicitamente reconhecidas, pois seria reconhecer declaradamente que as regras da empresa não têm efetividade e, também, seria reconhecer a capacidade de autodeterminação do trabalhador. O papel da capacidade inventiva do trabalhador, como fundamental para a organização do processo de trabalho, geralmente, não é reconhecido.

Afinal, trata-se de uma transgressão, uma desobediência, uma infração dos regulamentos e das ordens. Aceitar essa realidade seria o mesmo que reconhecer o fracasso do procedimento

gerencial e a capacidade inventiva do trabalhador. Apesar dos trabalhadores serem pagos para seguir às prescrições, a empresa não pretende que façam o trabalho exatamente como prescrito, mas, ao mesmo tempo, não pode reconhecer a capacidade de autodeterminação do trabalhador. Este tem que fingir que segue as regras e deve ocultar sua autonomia produtiva, ou seja, o trabalhador também acaba por negar o real. O não reconhecimento do real é estratégico para a empresa ou instituição, porque a responsabilidade pelos erros e fracassos no trabalho é transferida para as soluções criativas formuladas pelos trabalhadores e passam a ser traduzidas como incompetência, falta de seriedade, falta de preparo. Assim, a supressão das discrepâncias entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real não é resultado do mau funcionamento seja da empresa, instituição ou serviço, não se trata de uma exceção e de uma inadequação por desconhecimento dos procedimentos, mas é uma estratégia que existe em larga escala.

CONCLUSÕES

Observou-se que a distinção teórica entre *operação padrão*, greve e outras atividades mobilizatórias semelhantes oscila muito na prática, dependendo dos interesses que estão em jogo, porque para um movimento ser caracterizado como greve, ou não, depende da intenção dos atores envolvidos: primeiramente depende da decisão dos trabalhadores se o movimento utilizado para obter as reivindicações pleiteadas será greve, ou não; em segundo plano depende da aceitação do patronato, do Estado e da sociedade e, se for o caso de controvérsias, do judiciário. A utilização da *operação padrão* pode ocasionar prejuízos não somente a produção, mas também a produtividade. Mesmo assim, dificilmente tal movimento poderá ser considerado uma sabotagem ou uma greve ilegal. Outra dificuldade será a punição dos responsáveis, especialmente se alegado e provado que a intenção não era causar prejuízos, mas sim seguir exatamente os procedimentos, seguir estritamente as regras e em alguns casos a própria lei. Assim, no momento histórico atual marcado por uma intensificação das mais perversas tendências do sistema capitalista que amplia os problemas sociais, apresentar um trabalho sobre um movimento reivindicatório que possibilita em diversos momentos atingir resultados esperados sem comprometer determinadas conquistas e, principalmente, o próprio trabalho é de fundamental importância.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.
- DICIONÁRIO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, Benedicto Silva(org.), Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1986.
- DICIONÁRIO JURÍDICO, Maria Helena Diniz(org.). Rio de Janeiro: Saraiva, 2001.
- DUARTE NETO, Bento Herculano. *Direito de greve: aspectos genéricos e legislação brasileira*. São Paulo: LTr, 1992.
- ITANI, Alice. *Trabalho e Saúde na Aviação: A experiência entre o invisível e o risco*. São Paulo: Hucitec 1998.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 6ª edição, Revista dos Tribunais, São Paulo, 1990.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.