

Visão do Direito



Jorge Ulisses Jacoby Fernandes
Advogado, professor, escritor, consultor,
conferencista e palestrante



Magno de Carvalho
Especialista em engenharia aeroportuária, gestão de
grandes obras e concessões de infraestrutura

Planejamento para normatização, regulação e fiscalização da operação com eVTOLs

A introdução dos eVTOLs impõe às autoridades aeronáuticas um dos maiores desafios regulatórios já enfrentados pela aviação civil. As normas vigentes foram desenvolvidas ao longo de décadas para aeronaves convencionais, baseadas em conceitos operacionais que não contemplam operações urbanas intensivas, alto grau de automação e propulsão predominantemente elétrica. A necessidade atual não é apenas adaptar regras existentes, mas construir um novo modelo regulatório capaz de equilibrar inovação e segurança.

O processo regulatório em desenvolvimento ao redor do mundo tem adotado uma abordagem baseada em desempenho, priorizando resultados operacionais seguros em vez de requisitos excessivamente prescritivos. Essa mudança permite acomodar diferentes soluções tecnológicas sem limitar

a inovação, mantendo como princípio central a equivalência de segurança em relação à aviação comercial tradicional.

A certificação dessas aeronaves envolve análises complexas de redundância sistêmica, tolerância a falhas e confiabilidade elétrica. Como os eVTOLs incorporam múltiplos motores independentes e sistemas digitais altamente integrados, a avaliação de segurança passa a considerar probabilidades estatísticas e simulações avançadas, ampliando o uso de modelos computacionais no processo certificador.

Paralelamente, a gestão do tráfego aéreo urbano exige novos conceitos operacionais. Sistemas digitais de gerenciamento permitem planejamento automatizado de rotas, separação segura entre aeronaves e monitoramento contínuo das operações. Essa evolução reduz a dependência de intervenções

humanas diretas e viabiliza a escalabilidade necessária para operações frequentes em ambientes urbanos densos.

A fiscalização também tende a evoluir significativamente. Em vez de inspeções predominantemente presenciais, o modelo futuro baseia-se em supervisão digital contínua, com transmissão de dados operacionais em tempo real para autoridades reguladoras. Esse formato aumenta a capacidade de supervisão sem ampliar proporcionalmente a estrutura estatal, criando um ambiente regulatório mais eficiente e responsivo.

Outro ponto essencial é a harmonização internacional das normas. Como a indústria aeronáutica possui natureza global, padrões compatíveis entre diferentes jurisdições reduzem custos de certificação e aceleram a entrada em operação das aeronaves. A

cooperação entre autoridades torna-se, portanto, elemento estratégico para o desenvolvimento sustentável do setor.

O planejamento regulatório dos eVTOLs representa, assim, uma evolução do próprio conceito de governança aeronáutica. A supervisão baseada em dados, automação e integração digital aponta para um futuro em que inovação tecnológica e segurança operacional deixam de ser forças opostas e passam a evoluir de forma complementar. Potencializando a viabilidade técnica, econômica e a credibilidade da segurança operacional, em escala mundial e primando pela evolução contínua de premissas, fatores, critérios e sistemas de segurança diante da colaboração da comunidade especializada mundial, compartilhando estudos, experiências e conceitos em prol da evolução dos equipamentos, sistemas e normativos.

Visão do Direito



Camila Zatti Araponga
Especialista em compliance trabalhista e direito do trabalho do escritório Bruno Freire Advogados

Desigualdade salarial e a saúde mental das mulheres

Em meio à consolidação das políticas de equidade de gênero no país, o debate sobre a presença feminina no mercado de trabalho ganhou novos contornos com os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, exigidos pela Lei 14.611/2023 para empresas com 100 ou mais empregados.

Os dados mais recentes do Ministério do Trabalho e Emprego indicam que as mulheres recebem, em média, 21,2% a menos do que os homens. A remuneração média feminina foi de R\$ 3.908,76, contra R\$ 4.958,43 para os homens, diferença superior a R\$ 1 mil mensais. Embora representem cerca de 40,6% dos vínculos formais analisados, a participação na massa total de rendimentos é inferior, reflexo da desigualdade salarial.

O recorte por raça aprofunda mais o cenário. Mulheres negras recebem proporcionalmente menos do que homens não

negros, o que evidencia a desigualdades estruturais. Mesmo em cargos de direção e gerência, a disparidade persiste.

A Lei 14.611 não criou a vedação à discriminação salarial, já prevista na Constituição e no artigo 461 da CLT, mas instituiu a transparência obrigatória. O legislador transformou a igualdade remuneratória em indicador público de governança, o que é fundamental.

Os reflexos não se limitam ao campo financeiro. A desigualdade também encontra campo na saúde mental. Em uma década, foram notificados no Brasil 1.464 casos de síndrome de burnout (SB), com disparidade relevante entre gêneros: 71,38% em mulheres (1.045 casos) e 28,62% em homens (419).

O ano de 2024 registrou o maior número de notificações (415), sendo 296 em mulheres e 119 em homens. Os dados apontam tendência exponencial de crescimento no

público feminino, com aceleração após 2020, associada a fatores como dupla jornada, intensificação do home office e precarização laboral no contexto pós-pandemia, de acordo com o estudo “Síndrome de Burnout no Brasil entre 2014 e 2024: um estudo transversal sobre gênero”, publicado, em 2025, na revista *Eletrônica Acervo Científico*.

A ligação entre menor remuneração, sobrecarga e barreiras à ascensão profissional cria um ambiente propício ao adoecimento. O problema alcança o campo organizacional e institucional.

Na esfera jurídica, as disparidades podem impactar ações de equiparação salarial e demandas coletivas. A jurisprudência trabalhista exige justificativas objetivas para diferenças remuneratórias e critérios aparentemente neutros que produzam efeitos desproporcionais podem caracterizar discriminação indireta.

Além do risco judicial, há o reputacional. Indicadores de igualdade e bem-estar passaram a integrar análises ESG e influenciam decisões de investimento e reputação corporativa. A desigualdade salarial, somada a índices elevados de adoecimento feminino, deixa de ser tema simbólico. É preciso ter visão estratégica para enxergar dessa forma.

A transparência inaugurada pelos relatórios oficiais não resolve a desigualdade, mas a torna o problema visível para a sociedade de forma objetiva. O desafio das empresas é converter obrigação legal em revisão efetiva de políticas salariais, práticas de promoção e gestão de saúde ocupacional. Igualdade e ambiente saudável deixaram de ser pauta temática de datas como o Dia Internacional das Mulheres, para se firmar como exigência permanente de governança.