

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO
PÓS-GRADUAÇÃO – LATO SENSU
MBA em GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

MAURO SANTOS MATIAS

A qualidade de vida dos comissários de bordo do Brasil – A questão do sofrimento e da precarização das relações de trabalho.

Orientador: Prof. Msc. Carlos Afonso da Silva Oliveira



**NITERÓI
Fevereiro 2012**

MAURO SANTOS MATIAS

A QUALIDADE DE VIDA DOS COMISSÁRIOS DE BORDO DO BRASIL – A
QUESTÃO DO SOFRIMENTO E DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO.

Monografia apresentada ao curso de Pós
Graduação em Administração, Ciências
Contábeis e Turismo da Universidade Federal
Fluminense, como requisito parcial para a
obtenção do Grau de Pós- Graduado . Área de
Concentração: Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Msc. Carlos Afonso da Silva Oliveira

Niterói
2012

M425

Matias, Mauro Santos

A Qualidade de vida dos comissários de bordo do
Brasil - A questão do sofrimento e da precarização
das relações de trabalho / Mauro Santos Matias --
Niterói: UFF, 2012.

81p.

Monografia (Pós Graduação em Gestão de Recursos Humanos)
Orientador: Carlos Afonso de Oliveira

1. Comissário de bordo 2. Qualidade de vida

CDD. 658.3

MAURO SANTOS MATIAS

A QUALIDADE DE VIDA DOS COMISSÁRIOS DE BORDO DO BRASIL – A
QUESTÃO DO SOFRIMENTO E DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO.

Monografia apresentada ao Curso de Pós-
Graduação em Administração, Ciências
Contábeis e Turismo da Universidade Federal
Fluminense, como requisito parcial para a
obtenção do Grau de Pós- Graduado . Área de
Concentração: Gestão de Recursos Humanos.

Aprovada em 09/04/2012

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. CARLOS AFONSO DA SILVA OLIVEIRA - Orientador
UFF

Prof. Msc. ANA MARIA LANA RAMOS – Avaliador
UFF

Prof. Dsc. FERNANDO DE OLIVEIRA VIEIRA – Avaliador
UFF

Niterói
2012

“A gente não quer só comer, a gente quer comer e quer fazer amor;
a gente não quer só comer, a gente quer prazer para aliviar a dor”.

Arnaldo Antunes, Marcelo Fromer.

RESUMO

A preocupação com a qualidade de vida de vida dos empregados e seu impacto na produtividade tem sido a questão norteadora para muitas empresas e seus executivos. No mundo da aviação não deveria ser diferente. A produtividade na aviação é medida em horas de voo ou quilômetros voados e a produção humana se confunde com o desempenho e utilização das aeronaves. A profissão de comissário de bordo nasce no período pré-guerra como masculina e no período pós-guerra torna-se feminina cuja prevalência se verifica até os dias de hoje. A moeda de pagamento pelos serviços prestados não é só o salário, mas o conjunto de possibilidades que uma vida longe de casa e de familiares pode oferecer. Uma profissão com prazo determinado evolui para uma profissão-carreira onde os profissionais almejam trabalhar até a aposentadoria, assumindo todas as consequências que as longas ausências podem trazer. Doenças ocupacionais, transtornos mentais menores, alterações corporais e de ritmo circadiano são apenas algumas dessas consequências; contudo, a legislação brasileira atual é capaz de minimizar o sofrimento proporcionado pelas condições insalubres resguardando pontos de psicohigiene. A regulamentação, como é chamado o conjunto de leis que normatiza a atividade a bordo dos aeronautas, comissários de bordo incluso, ainda se mostra capaz de manter padrões mínimos de bem-estar durante o exercício profissional. Buscamos através do modelo teórico de Walton, postulado em 1973, estabelecer via pesquisa de clima ou ambiência condições de identificar o sofrimento experimentado pelos profissionais durante a jornada laboral dos Comissários de Bordo. Há sofrimento percebido pelos profissionais? Há penalização física e psíquica do ir e vir comum à vida dos comissários? Como são as estratégias de defesa psíquica decorrentes da abnegação? Há evidências de atividades fantasmáticas? Através de um grupo amostral de profissionais atuantes no mercado aéreo busca-se esclarecer quem são; como vivem, se experimentam sofrimentos e se há precarização das relações de trabalho na resultante do encontro entre comissários e empresas aéreas brasileiras, na atualidade.

Palavras- Chave: Comissário de bordo; Qualidade de vida; Atividade fantasmática; Lei do aeronauta, Regulamentação; Atividade aérea, Sofrimento na profissão, Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

Concerning about quality of working life and its impact on the productivity, many researchers has been dedicated their times looking for directions to minimize turnover index, medical problems and absence for many companies and his executives. The same problem occurs on airlines companies. The productivity in the Aviation Market is measured by aircraft range, passengers paying to flight and the necessary number of flight crew on duty. The performance of their employees is mixed up with the airlines performance. Flight attendant position was created before Second World War period as a male profession and during post-war period until nowadays women's has been accepted changing the skies inside the planes. Today, most of flight attendants are females. However money is not considered the most important payment for their work. Can direct and indirect benefits reduce the distance from home and relatives? Considered as a temporary profession with short duration, it became a long term career where flight attendants intend to do until they retire, assuming all consequences that long period of absence can bring. Occupational diseases as mental disorders, circadian rhythm changed or unexecuted are some of these consequences only; however current Brazilian legislation is able to minimize the suffering caused by unhealthy conditions protecting psycho hygiene factors. The Brazilian laws, called by them Regulation, controls aviation market concerning work force is able to sustain the minimum quality of life standards for flight crew and flight attendants included in. Based on Walton's theory, published in 1973, and employee satisfaction survey we are looking for path to identify the suffering experienced by flight attendants during their journey. Is the suffering perceived and named by the professionals? Are there common physical mental effects for flight attendants way of life? Which are the mental defenses strategies due to abnegation and absence from their families and social partners? Are there evidences of fantasmatic activities as a mental defense? Considering answers from professionals on duty, the main objective of this research is to identify their strategies knowing who they are, how they are living the work relationship, about flight attendant's precarious lifework.

Key Words: Flight Attendant, Precarious Lifework, Quality of Work Life, Fantasmatic Activity, Brazilian Aircrew Law.

SUMÁRIO

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
1 INTRODUÇÃO	01
1.1 A Justificativa da Escolha e os Objetivos	03
1.2 A Metodologia Empregada	05
2 A QUALIDADE DE VIDA DOS COMISSÁRIOS DE BORDO	06
2.1 A Origem da Profissão	06
2.2 A Qualidade de Vida	09
2.3 A Pesquisa de Clima	11
2.4 O Modelo Teórico de Walton	14
3 SOFRIMENTO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	17
4 O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO	24
4.1 Procedimentos Metodológicos	24
4.2 Sobre a Amostra Pesquisada – Resultados e Discussões	26
5 CONCLUSÕES	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXO I Lei 7.183 de 05 de Abril de 1984	57
ANEXO II Projeto de Lei – Senador Blairo Maggi	66
APÊNDICE I Questionário sobre a Qualidade de Vida no Modelo Walton	68
APÊNDICE II Questionário sobre o Perfil Sociográfico dos Comissários de Bordo	71

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro sobre as oito dimensões de Walton	15
Gráfico 1 - Sobre o gênero do grupo amostral	26
Gráfico 2 - Sobre a faixa etária do grupo amostral	27
Gráfico 3 - Sobre a formação acadêmica do grupo amostral	28
Gráfico 4 - Sobre o estado civil do grupo amostral	29
Gráfico 5 - Sobre a maternidade no grupo amostral	31
Gráfico 6 - Com quem vivem os comissários do grupo amostral	31
Gráfico 7 - Onde vivem os comissários do grupo amostral	32
Gráfico 8 - Sobre a compensação justa e adequada	35
Gráfico 9 - Sobre as condições de trabalho	36
Gráfico 10- Sobre o uso e desenvolvimento das capacidades	39
Gráfico 11- Sobre as oportunidades de crescimento e segurança	41
Gráfico 12- Sobre a integração social nas empresas	43
Gráfico 13- Sobre o constitucionalismo	45
Gráfico 14- Sobre o trabalho e espaço de vida	46
Gráfico 15- Sobre a relevância social no trabalho	48

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil
CCF – Certificado de Capacidade Física
CHT – Certificado de Habilitação Técnica
CIA AÉREA – Companhia Aérea
CMRO – Comissário de Bordo
CMTE – Comandante
D.M. – Dispensa Médica
D.O - Despacho Operacional de Tripulantes
GQVT- Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
RH – Recursos Humanos
REG – Regulamentação Profissional do Aeronauta
SNA – Sindicato Nacional dos Aeronautas

1. INTRODUÇÃO

Às portas do natal de 2010, o site de notícias G1, em matéria destinada a esclarecer o usuário de transporte aéreo no Brasil confirmava o que já estava sendo amplamente divulgado na imprensa: “há grandes possibilidades de acontecer paralisações em todos os aeroportos brasileiros, os trabalhadores farão uso do direito constitucional de greve”. Segundo Marcelo Schmidt, secretário-geral do Sindicato Nacional dos Aeroviários, as paralisações dos aeroviários e aeronautas previstas para ocorrer na quinta-feira (23/12) seriam realizadas aos poucos em cada um dos principais aeroportos do país. Schmidt declarou que a greve se instalaria nos aeroportos chave para conexões como Rio, São Paulo, Brasília e Belo Horizonte. <http://g1.globo.com>.

O dirigente sindical afirma à repórter Marta Cavallini, autora da matéria, que não conseguiria prever quais seriam os setores afetados durante a greve já que “todas as funções estão insatisfeitas, sem exceção”. O que motivou os comissários de bordo a aderir uma atitude extrema a ponto de escolherem uma data tão importante para levantar a discussão sobre sofrimento e trabalho? Sofrem esses trabalhadores? Os comissários de bordo raramente verbalizam as suas insatisfações, ou fazem menção nos bastidores, relativas a seu trabalho, muito admirado no imaginário popular; estão sempre sorridentes e com apresentação pessoal impecável ou seria um mero disfarce e ocultamento da realidade que não podem ou não querem mais enxergar?

Dejours (2006), em *A Banalização da Injustiça Social* aprofunda a discussão e nos leva não só a pensar, mas a trabalhar na necessidade de resgatar algumas conquistas que os aeronautas alcançaram ao longo da história de sua profissão; conquistas estas não só no plano concreto, mas em toda esfera biopsicossocial. Dejours (2006) levanta importante discussão sobre o trabalho e o posiciona entre sofrimento e prazer.

Por trás da vitrina, há o sofrimento dos que trabalham. Dos que, aliás, pretensamente não mais existem, embora na verdade sejam legião, e que assumem inúmeras tarefas arriscadas para a saúde, em condições pouco diferentes daquelas de antigamente e por vezes mesmo agravadas por frequentes infrações das leis trabalhistas. (DEJOURS, 2006; p.27).

Se os empregados se colocam como “vitrinas” ante ao público, se desorganizam desprezando a necessidade de nomear um porta voz mais eficaz que os represente junto aos empregadores, mitigando a capacidade de negociação coletiva. Do outro lado, ou o dos empregadores, a negociação é em bloco e muito coesa. Há que se considerar a grande eficiência na gestão e administração dos recursos, inclusive os humanos. Estratégias de redução de custos, “otimização” de serviços, multifuncionalidade dos empregados e a instalação da ideologia de que os trabalhadores são “privilegiados” ante a realidade brasileira, percebendo bons salários para quem só tem o ensino médio e frequentando locais onde a sua origem social lhes negaria o acesso. Internalizando a ideologia proposta, os comissários parecem pensar e agir no sentido de negar a sua própria realidade de trabalho e se envergonham de declarar que sofrem e que seus rendimentos não são compatíveis. Dejours (2006) discute essa falsa crença e menciona que:

[...] a vergonha espontânea de protestar quando outros são muito mais desfavorecidos: é como se hoje as relações de dominação e injustiça social só afetassem os desempregados pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados. (DEJOURS, 2006, p.44).

Se as empresas aéreas brasileiras têm mostrado alta capacidade de gerenciar custos, evitando ao máximo o desperdício, o mesmo não se pode dizer quando o assunto é a administração dos recursos humanos. O discurso empresarial passa a ter alinhamento com o proferido pelo mercado em que as organizações atuais devem cuidar dos seus clientes, seja o interno ou o externo, mas a realidade demonstra que há um verdadeiro “manejo” das pessoas sem considerar que são seres que precisam não só do salário que recebem, mas de viver com todas as nuances do significado de viver.

O desafio então passa a ser o de compreender a dinâmica atual das relações entre empregados e empregadores. A regulamentação da profissão, BRASIL (1984), foi fruto da organização dos trabalhadores em busca do bem coletivo e buscou trazer regras para minimizar ou compensar a insalubridade e o sofrimento. Interessa-nos compreender de que

maneira os comissários de bordo envolvidos lidam com a questão da precarização das relações de trabalho e levantamos pontos sobre a qualidade de vida dos comissários de bordo do Brasil – A questão do sofrimento e da precarização das relações de trabalho.

1.1 A Justificativa da Escolha e os Objetivos

Em agosto de 2011, os aeronautas foram bombardeados com a notícia de que pode haver mudanças significativas na regulamentação da profissão. Um projeto de lei de autoria do senador da república, Blairo Maggi, os aeronautas terão alterados os limites máximos de jornada de trabalho e de voo para 14 horas de trabalho e 12 horas de voo. A justificativa do referido senador é que os aviões melhoraram o desempenho, são mais silenciosos, mais modernos e, portanto, a regulamentação precisa ser modernizada e atualizada com o progresso dos aviões.

Considera o senador Blairo Maggi que os empregados da aviação são privilegiados porque trabalham poucas horas e, segundo a ótica do senador isto é um verdadeiro entrave ao desenvolvimento das atividades aéreas no que se refere às relações trabalhistas. As empresas aéreas alegam que os custos trabalhistas limitam as possibilidades de concorrência e que as legislações internacionais são mais duras com os empregados do que a legislação brasileira.

Ocorre que um país com as dimensões do Brasil impõe rotinas diferentes aos tripulantes brasileiros. A legislação norte americana, tomada como exemplo pelo senador, está sendo revista porque foi considerada inadequada pela autoridade aeronáutica, o “*Federal Aviation Administration*” (FAA). Os tripulantes brasileiros estão prestes a ver suas relações trabalhistas deterioradas, pois, enquanto um trabalhador comum pode, segundo a lei brasileira BRASIL (1943), trabalhar por 40 horas semanais, um tripulante, comissários inclusos, podem trabalhar 60 horas semanais.

Mas as relações nem sempre foram tão precárias como são hoje. A afirmação é vívida e me é experimentada desde 1986. Iniciei minhas atividades na aviação trabalhando em terra no aeroporto internacional de São Paulo; logo após, em processo seletivo interno, “ganhei asas e fui voar”, expressão usada por nós, comissários, para descrever o que para as outras pessoas são viagens.

Conheci outro tipo de relação trabalhista. Diferentemente do que acontece hoje, havia respeito à regulamentação, aos ritmos circadianos, aos descansos na base domiciliar e o escalador era proibido de telefonar e assediar o empregado a voar na sua folga; descumprir as horas de descanso; adiar a publicação da escala; fracionar a publicação; retirar o tripulante de

um voo pré-escalado porque necessita desse voo como moeda de troca e pagamento em seu assédio. Todas essas assertivas são perfeitamente “normais” na atualidade e entendidas como engajamento e colaboração com as empresas. O fato é que são proibidas pela regulamentação profissional e passíveis de punição legal, já que uma lei, (BRASIL, 1984), foi infringida.

Embora alguns comissários ainda cultivem a lembrança das relações trabalhistas do passado e contem aos mais novos como conseguiram alguns direitos que eles (os mais novos) usam como moeda de troca por algum voo que lhes dê diária ou hora de voo um pouco melhor, a tendência é que esses tripulantes literalmente “desapareçam” do mercado. Ao grupo “desses tripulantes” que viveram um passado trabalhista muito diferente do presente, conheceram outra realidade, encaram como tarefa atual a transmissão do conhecimento de dias diferentes é que tenho o prazer de fazer parte.

O presente trabalho tem como objetivos interligados:

a- Registrar e dar continuidade, trazendo à atualidade um passado trabalhista que precisa ser resgatado e não esquecido;

b-Trazer à luz as verdadeiras estratégias ou tentativas de precarização das relações de trabalho no mundo laboral dos comissários de bordo e o sofrimento decorrente. Se, por um lado, o mundo corporativo busca “impor a todos uma disciplina que consiste em defender e sustentar a mensagem de valorização, bem como abster-se de qualquer crítica em nome da perenidade do serviço e da solidariedade em face da adversidade da concorrência” (DEJOURS, 2006, p.66), encontro aqui neste trabalho uma maneira de;

c- Enfrentar uma das tantas práticas de exploração da vida dos trabalhadores que:

(...) Consiste também, ao que parece, em apagar a lembrança de práticas do passado que possam servir de referência à comparação crítica com a época atual. Muitas são as fórmulas empregadas, mas parece que o maior obstáculo ao apagamento dos vestígios é a presença dos “antigos”, que possuem uma experiência de trabalho acumulada ao longo de muitos anos. Em regra, a estratégia consiste em afastar esses atores das áreas críticas da organização, em privá-los de responsabilidades e até demiti-los. (DEJOURS, 2006, p.66,67).

Particularmente não fiz greve para que a regulamentação existisse, porque iniciei minhas atividades na aviação já amparado pela regulamentação profissional. Tampouco experimentei pernoitar fora da minha base contratual dividindo quarto com comissários desconhecidos, descansar nos voos internacionais, sentado junto às portas geladas dos aviões,

ou aceitei ser subornado por míseros trocados de diária de alimentação ou horas especiais de voo. Aos “antigões”, como eu também sou chamado, que lutaram para deixar um legado aos mais novos, aos que, mesmo arriscando-se a perder o próprio emprego, aos que não se furtam em lutar e divulgar que as relações de trabalho podem ser diferentes dedico este estudo.

1.2 A Metodologia Empregada

Em Vergara (2000, p.47) temos que a pesquisa metodológica é um instrumento de captação e manipulação da realidade com associação a caminhos, formas, maneiras e procedimentos para se atingir um fim. O fim, neste caso, é buscar identificar se existe e onde o sofrimento decorrente da precarização das relações de trabalho é manifesto na vida dos comissários de bordo do Brasil. Verificando as pesquisas recentes sobre o tema constata-se que os trabalhos privilegiam as análises qualitativas em detrimento das quantitativas; citando como exemplo o trabalho de Antunes (2010) onde o tipo de análise corrobora com o exposto acima, aceitamos como desafio, então, captar e traduzir o sofrimento experimentado pelos comissários de bordo enquanto na vigência da atual regulamentação (BRASIL, 1984) através de dois modelos de questionários, um de nossa autoria, e que tinha como finalidade fornecer dados que permitissem conhecer os respondentes e outro resultante de adaptação da teoria de Walton (1973).

As assertivas foram elaboradas visando sustentar que é possível identificar sofrimento durante a execução do trabalho segundo o preconizado pela escola dejouriana, além de contemplar os conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho que são sustentados pela professora Ana Cristina Limongi. Em ambos os casos, tanto em Dejours como em Limongi, a identificação é possível através do modelo teórico de Walton (1973).

Os dados quantitativos, foram analisados e apresentados em gráficos. Não foram realizadas tratativas estatísticas ou entrevistas particulares e complementares porque acreditamos que a pesquisa de clima, quando amparada convenientemente por uma teoria, é capaz de fornecer subsídios para identificar não só meios de melhorar a qualidade de vida, mas também de minimizar prejuízos e transtornos decorrentes do sofrimento laboral.

Os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa de campo serão apresentados na seção 2.2 deste trabalho.

2- A QUALIDADE DE VIDA DOS COMISSÁRIOS DE BORDO

2.1 A Origem da Profissão

No Brasil, a profissão de comissário de bordo foi regulamentada pela Lei 7.183 de 5 de abril de 1984 que dá procedimentos e descrições sobre a profissão de aeronauta.

Aeronauta, segundo a lei, é o profissional habilitado pelo ministério da aeronáutica que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho, BRASIL (1984). Também consta da lei a designação de tripulante que é o aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença que é titular, BRASIL (1984). São essas licenças o certificado de capacidade física (CCF) e o certificado de habilitação técnica (CHT), sem o qual o tripulante não pode exercer a atividade. São exemplos de tripulantes o Comandante que é o piloto responsável pela operação da aeronave exercendo autoridade que a legislação lhe atribui; o copiloto; o mecânico de voo; o navegador; o radio operador de voo e o comissário, BRASIL (1984).

O comissário é o auxiliar do Comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo, da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhes tenham sido confiados pelo comandante, BRASIL (1984). Todas as normas relativas ao desenvolvimento da atividade a bordo pelos aeronautas estão descritas no Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC).

Diversos pontos de vista situam o precursor da aviação em dois continentes diferentes. Uma versão diz que dois irmãos norte americanos foram os pioneiros, outra versão diz que um brasileiro voou pela primeira vez em um aparelho mais pesado que o ar em Paris, mas a literatura diz que a atividade de comissário realmente nasceu nos Estados Unidos.

Para Nery (2009), a profissão nasceu masculina. Nery relata que os aviões eram de difícil manuseio, tanto por parte dos pilotos quanto das pessoas que se dispunham a viajar neles. Era coisa para homem mesmo. No início transportavam cargas e malotes, não havia assentos, cintos de segurança ou rampas de escape (escorregadeiras) como hoje.

Homens foram contratados para realizar as pesagens dos passageiros, auxiliavam na manutenção e ofereciam apoio aos passageiros. Estamos em 1922 e esses homens são os “*Cabin boys*” da empresa Britain’s Daimler Airways, não serviam refeições ou bebidas, serviam só a presença masculina aos viajantes aventureiros, (Fuscher, 2009).

Em 1930, uma jovem enfermeira, formada e na vanguarda de sua época, candidata-se a uma vaga de emprego oferecida pela Boeing Air Transport, a precursora da *United Airlines*. O cargo pretendido era a versão feminina do “*cabin boy*” e o escopo da função incluía prestar assistência aos passageiros, auxiliar no embarque dos passageiros, na manutenção e na pesagem, secar o chão, aparafusar poltronas, retocar a pintura do avião, ajudar na retirada de cercas caso o avião pousasse em área de fazenda. Referimo-nos aqui a Ellen Church, a primeira comissária de bordo que se tem notícia, (Nery, 2009).

O trabalho passou a ser executado também por mulheres. As exigências da empresa como critério de seleção era de que as candidatas deveriam ser enfermeiras formadas, solteiras, com idade máxima de 25 anos, altura máxima de 1.60cm e peso máximo de 52 kg. Atualmente o peso mínimo e a idade foram abolidos, mas a altura mínima para ingresso na profissão continua sendo 1.60m para mulheres e 1,65m para os homens.

No Brasil, a profissão nasce na Varig, empresa fundada em 1927 e que compra, após a segunda guerra mundial, aviões excedentes no mercado internacional e os introduz nas linhas aéreas no interior do Rio Grande do Sul. Na literatura não nos foi possível encontrar menção a quando foi contratado o (a) primeiro (a) comissário (a) de bordo brasileiro. O registro de inclusão dos profissionais que temos é o da publicação Memórias do Sindicato Nacional dos Aeronautas que diz:

O comissário de bordo, como hoje é denominado, só passou a constar oficialmente como membro efetivo da tripulação do avião comercial, através da portaria 69/DAC de 27 de abril de 1938, cujo artigo 2º menciona que o aeromoço fará parte integrante da tripulação da aeronave, devendo seu nome ser inscrito no livro de bordo. (PEREIRA, 1995 apud PIMENTEL, 2006, p.9).

Nos idos de 1950, a profissão ganha ares de luxo e sofisticação. Idealizadas no imaginário popular masculino e considerada uma ameaça aos casamentos no imaginário popular feminino, a comissária ganha o mundo esquivando-se dos destinos pré-determinados pelas sociedades da época. O ganho monetário objetivo (o salário) dá lugar ao ganho

subjetivo. O salário (objetivo) passa a não importar tanto, o ganho em conhecimento, cultura, vivência (subjetivo) passa a ser mais importante e não só é admirado, mas perseguido.

Em Whitelegg (2007) há menção de uma maneira bastante interessante do por quê e como os comissários optaram pelo ganho subjetivo e o caminho que trilharam desde o início da profissão. O autor menciona algumas fases ou etapas, a que chama de “*space out*”, que a profissão passou (e passa) até os dias de hoje. A primeira fase é a da predestinação e aconteceu entre 1930 a 1945; caracterizada por profissionais de classe média, de boa escolaridade e com intenções de trabalhar apenas um ano; queriam sair de casa e experimentar a sensação de voar, novidade à época. A segunda fase veio após a segunda guerra mundial e foi até os idos de 1950 com a incorporação dos aviões a jato. A remuneração (subjetiva) agora são os destinos e as oportunidades fora de casa. Somente solteiras foram admitidas e caso se casassem, engravidassem ou completassem 32 anos de idade, as comissárias já sabiam que seriam demitidas. Chama a atenção o estilo de vida exótico e a atividade funciona como interstício entre a faculdade e o casamento. As empresas aéreas apoiavam vividamente esse estilo de vida temporário pois queriam passar jovialidade e inovação aos seus clientes. O mundo está às voltas com os anos 1960. No Brasil essas fases levam um pouco mais de tempo.

A terceira fase é considerada a da pós-destinação. Para Whitelegg (2007) a fase começa após os anos 1970 e a premissa básica é a da perenidade da profissão. Ser comissário passa a ser uma carreira, uma profissão. A remuneração subjetiva está amparada no que pode ser feito fora de casa. O tempo de permanência nos empregos começa a perdurar e, não raramente, as pessoas começam a se aposentar na profissão. Esse novo estilo de vida não pode ser bem visto pelas empresas aéreas uma vez que funcionários antigos e experientes reclamam e exigem muito mais direitos do que os passantes (entenda-se como passantes os comissários que pretendem permanecer na profissão por pouco tempo). Embora também haja passantes que reclamam como mencionado em (Nery, 2009) que exemplifica o caso de Ada Brown ainda em 1945, uma ousada aeromoça de ideias vanguardistas que, com aval de suas colegas, dirigiu-se à diretoria da empresa em que trabalhava para reivindicar melhores condições de trabalho.

Melhores condições de trabalho e melhores condições de vida ou uma melhor qualidade de vida. Esse parece ser o clamor desde 1945 e se estende até os dias de hoje.

2.2 A Qualidade de Vida

A preocupação com a saúde física e mental dos trabalhadores há muito mobiliza pesquisadores ao redor do mundo. É consenso nos dias atuais que o desempenho das organizações está atrelado ao desempenho dos seus empregados. Há preocupação não só com o absenteísmo, mas também com o “presenteísmo” na empresa; com os altos custos dos afastamentos por tempo determinado e indeterminado; doenças ocupacionais entre outros fatores.

A ideia de qualidade de vida no trabalho é muito antiga e anterior à Revolução Industrial. Adam Smith, em 1776, já discorria sobre o impacto da remuneração na satisfação e produtividade dos trabalhadores. Em *A Riqueza das Nações*, Smith escreveu:

Assim como a remuneração generosa do trabalho estimula a propagação da espécie humana, da mesma forma aumenta a laboriosidade. Os salários representam o estímulo da operosidade, a qual, como qualquer outra qualidade humana, melhora em proporção ao estímulo que recebe (...). Portanto, onde os salários são altos, sempre veremos os empregados trabalhando mais ativamente, com maior rapidez do que onde são baixos. (SMITH, 1983, *apud* SANT’ANNA, KILIMNIK, 2011, p. 4).

Cento e quarenta anos depois e ignorando as contradições e as lutas inerentes às relações entre comprador (o capitalista) e o vendedor (trabalhador) da mercadoria força de trabalho, Taylor propõe uma suposta harmonia de interesses entre patrões e empregados. Afirma que a prosperidade dos trabalhadores estaria associada à prosperidade dos patrões. (SANT’ANNA, KILIMNIK, 2011, p. 4).

O principal objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado. A expressão o máximo de prosperidade é usada em sentido amplo, compreendendo não só grandes dividendos para a companhia ou empregador, como também desenvolvimento, no mais alto grau, de todos os ramos do negócio, a fim de que a prosperidade seja permanente. Igualmente, máxima prosperidade para o empregado significa, além de salários mais altos do que os recebidos habitualmente pelos obreiros de sua classe. (TAYLOR, 1987, *apud* SANT’ANNA, KILIMINIK, 2011, p.4)

Taylor propõe-se a estudar e planejar meios de aumentar a produção manipulando o ambiente e, “adestrando” o comportamento humano. Consolida-se, então, uma imposição do modo capitalista de produção, da qual Taylor foi apenas a culminância. O operário agora passa de vez a conhecer apenas uma parte do todo produtivo e, de uma maneira cruel, divide-se a tarefa para controlar o empregado que, desconhecendo o todo, acredita ser especializado em determinada função que com o passar do tempo se torna obsoleta. O empregado julga que vende ao empregador todo o seu conhecimento quando na verdade vende apenas o seu tempo, já não conhece mais o conjunto. Se indagado sobre o que faz e para quem faz possivelmente terá dificuldades em identificar e responder. Como uma “máquina” ele serve à máquina subordinando-se a sua lógica de funcionamento. O caráter desumano que tem essa divisão é mencionado por Braverman (1977):

(...) enquanto a divisão social do trabalho subdivide a sociedade, a divisão parcelada do trabalho subdivide o homem, e enquanto a subdivisão da sociedade pode fortalecer o indivíduo e a espécie, a subdivisão do indivíduo, quando efetuada com menosprezo das capacidades e necessidades humanas, é um crime contra a pessoa e a humanidade. (BRAVERMAN, 1977 *apud* SANT’ ANNA, KILIMNIK, MORAES, 2011, p.4).

Há um leque de possibilidades quando se pretende conhecer as relações entre a lucratividade das empresas, a gestão da exploração da força de trabalho, o bem estar físico e o sofrimento psíquico do trabalhador. Hoje temos várias definições sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT). “Coube ao professor Louis Davis, na Universidade da Califórnia, no início da década de 70, introduzir o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ao ampliar seu trabalho sobre o projeto e delineamento de cargos como uma contribuição à abordagem sociotécnica” (GUIMARÃES, 1995 *apud* SANT’ANNA, KILIMNIK, MORAES, 2011, p.8).

Para Limongi-França (2003), por exemplo, o conceito de qualidade de vida no trabalho encerra escolhas de bem-estar e a percepção do que pode ser feito para atender as expectativas e tensões dos gestores e dos trabalhadores. Para Dolan (2006) *apud* Rossi, Quick, Perrewé (2009, p.226), a QVT é um estilo de administração em que os empregados têm uma sensação de posse, autocontrole, responsabilidade e amor próprio; plenitude impossível de ser alcançada, supomos.

Ainda na conceituação de Limongi-França (2009) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser referenciada como o bem estar biopsicossocial, ou seja, o trabalhador precisa ver

respeitada sua característica biológica, psicológica e social. (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p.22).

Para Fernandes (1996, *apud* Sant'anna, Kilimnik, Moraes, 2011, p.11), há quatro pilares básicos sobre a qual os elementos chave na questão da qualidade de vida se apoiam.

Pode-se deduzir, pela revisão da literatura, que os elementos-chave de QVT apoiam-se especificamente sobre quatro pilares básicos: 1. A resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participações, sugestões, inovações); 2. Reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas; redesenho de cargos; rotação de funções; grupos autônomos e semiautônomos); 3. A inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras); 4. A melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais). (FERNANDES, 1996, *apud* SANT'ANNA, KILIMNIK, MORAES, 2011, p.11),

Fica evidente no caminho trilhado pelos autores citados, a busca em compreender o que pode dar satisfação no trabalho e com o trabalho. O trabalhador precisa então dizer o quão satisfeito está ou o quão insatisfeito está com o que lhe propicia a execução e a convivência durante o seu período de vida laborativa, no mundo do trabalho capitalista.

2.3 A Pesquisa de Clima

A ideia de que grupos e organizações possuem um clima ou uma cultura remonta a Lewin, Lippitt e Whitte (1939), para quem o comportamento humano pode ser um produto das características da pessoa e do seu ambiente psicológico (GLICK, 1985, *apud* SIQUEIRA, 2008, p.29). Como cultura organizacional, entendemos que seja o repertório de comportamentos e valores exibidos pelos diversos grupos constituintes da organização, ou seja, comportamentos exigidos e aceitos pelos diversos grupos de empregados e que sofre modificações ao longo do tempo. Tais modificações podem ser identificadas inquirindo os empregados sobre como percebem os diversos desdobramentos do conjunto de valores na busca de compreensão dos arranjos, rearranjos e sintomas dos processos vividos dentro do grande grupo que compõe a organização.

A percepção de satisfação ou insatisfação do grupo é o que se denomina clima organizacional. A sucessão de percepções, ou o clima, passa antes pelas razões que levam as pessoas a querer fazer parte do grupo, concordar em permanecer nesse grupo ou a desligar-se dele. As pessoas concordam em se reunir por diversas razões como necessidades de segurança, de estima, afeto, autorrealização e até de poder. Diante do conflito entre os objetivos e expectativas do indivíduo e os objetivos e expectativas da organização, a pesquisa

de clima atua como mediador apontando os pontos congruentes e divergentes no relacionamento entre os empregados e a organização. Tentando medir percepções e sentimentos de maneira quantitativa, a pesquisa de clima é reconhecida como balizador para correções nas possíveis rotas de colisão e fuga, “se bem que, o prazer, a satisfação, a frustração e a agressividade, dificilmente se deixam dominar pelos números”. (DEJOURS, 2010, p.22).

O grupo de voo (como é comumente chamado o grupo composto pelos comissários de bordo nas companhias aéreas) é o grupo de maior número e expressão em todas as empresas aéreas brasileiras e também o grupo menos conhecido. Excetuando-se os departamentos de treinamento e as assessorias (ou chefias em algumas companhias aéreas) onde, por exigência legal, o número de tripulantes em seus quadros é alto, só encontramos números significativos de tripulantes em serviços administrativos, no caso, em áreas muito restritas e sempre relacionadas à operação e segurança da aeronave.

As pesquisas de clima na aviação brasileira são realizadas anualmente; exatamente como dizem os manuais de administração. Cumprindo exigência legal e atendendo às expectativas dos investidores e das bolsas de valores onde são listadas, as companhias aéreas pesquisam, de maneira ampla, entre todos os seus empregados, qual é a percepção do clima organizacional. Geralmente as pesquisas são elaboradas por consultorias renomadas internacionalmente, sem vivência no mundo particular da aviação brasileira, sem conhecer os requisitos e as exigências biopsicossociais de seus respondentes, não levando em consideração particularidades culturais da população na elaboração dos questionários. De maneira uniforme, todos os empregados respondem ao mesmo questionário e às mesmas questões. Cumpre-se assim um requisito de mercado e não a busca da identificação dos problemas vivenciados pelos empregados, o que seria o objetivo da pesquisa. A proposta deveria ser que antes de iniciar uma pesquisa de clima geral nas empresas, seria necessário um levantamento detalhado das informações sociais do grupo pesquisado não só como forma de balizar as questões, mas de compreender quem são e como são os respondentes. Também seria motivo de investigação e testes que a pesquisa de clima fosse a somatória das diversas pesquisas departamentais cabendo aos gestores elaborar as questões e as correções em conjunto com os empregados, os principais interessados. A pesquisa de clima anual atuaria como um evento que confirmaria ou não se a rota está correta e sinalizaria quais os departamentos necessitam mais atenção. Mas o mercado da aviação, e não só a Brasileira, é fechado em si mesmo e pouco avesso às novas experiências. Para Antunes (2010), as empresas aéreas são mais fechadas para pesquisas acadêmicas que as indústrias. Talvez resida

nesse fechamento as poucas inovações em administração de pessoas, o alto grau de rotatividade nas empresas, alto índice de afastamento por doenças ocupacionais e ausência completa de qualquer companhia aérea brasileira nas publicações que avaliam as 50 melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

Já o Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA), órgão representativo da classe, também não costuma pesquisar o que necessitam os seus afiliados nem tampouco efetua pesquisa de clima antes de assinar os acordos coletivos de trabalho. Existem possibilidades teóricas em autores como: Walton (1973); Hackman e Oldman (1975); Westley (1979), Davis e Werther (1983); Ingelgard e Norrgren (2001); Lawler (2005); Kandasamy (2009); Ramstad (2009) que lançaram a base para a formulação de perguntas com espectro amplo e que atendem às necessidades tanto organizacionais como sindicais. Sabe-se que o mercado é fechado e que os profissionais alternam estadas entre as empresas, o mesmo acontece com os representantes sindicais que, logicamente, são empregados das companhias aéreas e reproduzem o que aprendem ou aprenderam na empresa onde são lotados. O resultado obtido é o continuísmo e o baixo interesse dos comissários em responder às pesquisas de clima organizacional que não retratam a sua realidade e reforçam a crença de que nada vai mudar mesmo, pois a empresa não os conhece.

Do lado da organização, o resultado é que o maior grupo de profissionais se abstém de responder inviabilizando qualquer tentativa de trabalho conjunto na melhoria da qualidade de vida no trabalho ou na gestão da qualidade de vida no trabalho, além de provocar altas taxas de rotatividade e afastamentos por doenças psiquiátricas, muito comuns no mercado aeronáutico brasileiro, gerando grandes prejuízos, não só para as empresas aéreas, mas ao erário estatal brasileiro que, através do INSS, arca com todas as despesas decorrentes dos afastamentos psiquiátricos e doenças ocupacionais. As empresas aéreas ainda sofrem depreciação no mercado financeiro, por não conseguirem figurar entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, sem contar com as estimativas de passivos trabalhistas por descumprimento da regulamentação profissional vigente. Do lado sindical, a resultante é ainda pior; se perguntarmos aos comissários qual a utilidade do sindicato não seria espantoso o número de respondentes que diriam “para facilitar uma vaga de estacionamento no aeroporto ou me cobrar diárias todos os anos para não fazer nada”.

Diante de todo esse cenário, levantamos o questionamento sobre qual modelo de pesquisa seria o mais adaptável a um mercado de parco desenvolvimento nesse assunto?

Mencionamos acima teóricos que balizam as pesquisas sobre a satisfação no trabalho pelo trabalhador; alguns postulados há mais de três décadas como: Walton (1973); Hackman e

Oldman (1975); Westley (1979), Davis e Werther (1983); Ingelgard e Norrgren (2001); Lawler (2005); Kandasamy (2009); Ramstad (2009). Na aplicabilidade das teorias propostas, excetuando-se o proposto por Walton (1973), faz-se necessário um grau de abertura e amadurecimento no que tange ao assunto gestão de pessoas que o mercado aéreo brasileiro ainda não tem; isso se referindo ao conhecimento do público interno e das técnicas de gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) praticados pelas empresas. Na tentativa de estabelecer um parâmetro inicial para a confecção de um questionário de pesquisa de clima, cujo resultado é apresentado no apêndice deste trabalho, opta-se pelo autor mais abrangente cuja teoria abre diversas possibilidades de questionamentos e desdobramentos onde a avaliação do clima organizacional serve de parâmetro para confirmação ou não da satisfação dos empregados, sobre a qualidade das relações trabalhistas, sobre a questão da existência de sofrimento durante a vigência da relação entre empresa e empregado.

2.4 O Modelo Teórico de Walton

Walton (1973) propôs um modelo teórico buscando compreender o grau de satisfação do empregado em relação ao que lhe proporciona o trabalho. Em Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho, Pedroso e Pilatti (2009, p.28-43) mencionam que “Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas sim, um modelo teórico”. Esse é o modelo mais utilizado no Brasil envolvendo pesquisas de qualidade de vida por diversos autores contemporâneos a Walton. Embora tenhamos disponíveis vários outros modelos, a fundamentação teórica mais utilizada é baseada nos estudos de Walton, justamente por ser um modelo teórico e não exigir alto grau de amadurecimento organizacional.

Através da análise de oito grandes áreas, ou oito dimensões, Walton (1973) estabeleceu referências teóricas sobre os diversos campos de pesquisa na tentativa de identificar pontos em que o trabalhador pode ter melhorada a sua percepção sobre o impacto do trabalho na sua vida como um todo. As dimensões listadas não obedecem a critérios de prioridade e a primeira dimensão é tão importante quanto a oitava. É somente analisando o conjunto das perguntas e das respostas de todas as dimensões que se pode concluir e determinar as melhores e possíveis formas de intervenção visando melhorar a percepção de qualidade de vida dos trabalhadores.

A seguir a síntese do modelo proposto por Walton (1973) e suas oito dimensões para análise da Qualidade de Vida no Trabalho.

A Proposição de Walton – As Oito Dimensões para Análise da Qualidade de Vida no Trabalho:

1- Compensação justa e adequada:	Envolve as relações entre o pagamento e fatores de trabalho Fatores de influência: - Renda adequada e aceitável segundo os padrões sociais; - Compensação justa em relação a outras empresas e em relação ao mesmo cargo; - Oferta e procura do mercado; - Média salarial da população - Participação no PPR / PLR
2- Condições de Trabalho:	Envolve os fatores abaixo: - Condições físicas para a jornada de trabalho; - Riscos de acidentes / exposição à acidentes; - Imposição de limites de idade (mínimo e máximo)
3- Uso e Desenvolvimento das Capacidades	Envolve fatores como: - Autonomia na realização do trabalho; - Emprego de múltiplas habilidades; - Perspectivas e informações do trabalho; - Realização de toda a tarefa ou a segmentação da tarefa.
4- Oportunidades de Crescimento e Segurança	Relativo às oportunidades de crescimento profissional: - Enriquecimento do currículo e Promoção de cargo - Segurança e estabilidade no trabalho; - Possibilidades de expandir capacidades e conhecimentos; - Expectativas da utilização dos novos conhecimentos; - Oportunidades de avanço, crescimento, ascensão a novos cargos e planos de carreira.
5- Integração Social na organização	Relativo aos aspectos vinculados ao relacionamento pessoal: - Preconceitos (raça, religião, orientação sexual, nacionalidade, hábitos e aparência); - Igualdade social na organização com respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa; - Mobilidade Social ou a possibilidade dos indivíduos de todos os níveis da empresa migrarem para uma camada superior; - Companheirismo onde os grupos de trabalho são marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades individuais. - Senso Comunitário. Existe senso de viver em comunidade empresarial e os grupos de trabalho; - Troca de informações. Há compartilhamento de ideias e opiniões pessoais.
6- Constitucionalismo	Os elementos chave nessa dimensão são: - Os membros são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem ou não favorecer interesses pessoais na empresa. - Privacidade e sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; - Liberdade de expressão ou a possibilidade de discordância das visões e decisões superiores sem represálias; - Equidade. Igualdade de pagamentos, benefícios.

7- Trabalho e o Espaço de Vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem positiva ou negativamente nas outras esferas da vida. Fatores de influência são: - Jornadas exaustivas e constantes; - Mudanças constantes (de residência).
8- Relevância Social do Trabalho na Vida	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelos empregados.

Fonte: Adaptado de Pedroso, B; Pilatti, L. Notas sobre o modelo de QVT de Walton.(2009, p.4 – 7)

Encontra-se, então, um dos muitos pontos de convergência entre a QVT e a questão do trabalho como catalisador de sofrimento dos trabalhadores e é sobre a questão do sofrimento e da precarização das relações de trabalho é que vamos levantar pontos e fazer questionamentos.

3 SOFRIMENTO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pesquisa de clima pode nos auxiliar fornecendo informações sobre o que esperam e como percebem os trabalhadores a resultante de venda do seu tempo e quais os possíveis gatilhos causadores dos rearranjos que nem sempre são lógicos e saudáveis, mas permeiam a relação entre o trabalho estruturante e o trabalho desestruturante. Em Dejours (2010, p.46) temos que o trabalho, de fato, não é sempre patogênico; ele tem, ao contrário, um poder “estruturante”. Vale salientar que várias discussões têm sido levantadas sobre a questão do trabalho e do sofrimento desde os tempos bíblicos. Ao homem, personificado na figura de Adão, após pecar contra a divindade, foi lhe determinado trabalhar como forma de expiação do pecado, enfim, o trabalho lhe é imposto como sofrimento, esforço e suor, não como uma oportunidade de produzir, inventar, melhorar e descarregar tensões. O grande debate administrativo da atualidade é reinventar o trabalho proporcionando o derramamento do suor expiatório com alegria e felicidade e conseqüente aumento de produtividade, ou, como conciliar o aumento da produção com a felicidade do empregado.

“Sabe-se que a insatisfação com a qualidade de vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos “colaboradores”, independentemente de sua ocupação”, (WALTON, 1973 *apud* PEDROSO, 2009, p.3.). No capítulo “A Cultura Organizacional Diante do Adoecer” Limongi-França; Rodrigues (2009, p.133) citam Spink (1992) com interessante correlação entre o sofrimento dos empregados causado pelo não atendimento de expectativas nas relações de trabalho por parte das empresas:

O que muitas empresas têm de desumano é o seu próprio modelo de trabalho, um modelo que, diariamente, sistematicamente, violenta e restringe as reais capacidades de uma pessoa dentro de um escritório ou de uma fábrica. Muito provavelmente essas reais capacidades estão ligadas a potencialidades intelectuais e emotivas, que sofrem constantes negações e sanções a partir de interações pessoais que, embora em nome da produtividade, pouco têm a ver com ela. (SPINK, 1992 *apud* LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.133).

Capacidade intelectual tolhida ao longo do tempo pelos distúrbios ocasionados por alterações constantes no ritmo circadiano, expectativas de desenvolvimento frustradas pela impossibilidade de frequentar assiduamente cursos ou instituições de ensino, ausências prolongadas de casa e do convívio social ocasionando isolamento, angústias de abandono, confinamento na profissão escolhida, dificuldades em vislumbrar outros horizontes, planos de carreiras inexistentes ou insatisfatórios, impossibilidades de alternância entre “voar” e realizar outros trabalhos, inclusive sociais, concomitantes “em terra”. Todos esses argumentos ultrapassam os limites da simples insatisfação com o trabalho e podem atingir níveis patológicos de reorganização psíquica que bem podem minimizar os impactos na esfera biopsicossocial da insatisfação no trabalho e com o trabalho. Interessa-nos compreender de que maneira os atores envolvidos lidam com a precarização nas relações de trabalho e como atuam no processo de condução do sofrimento às mudanças, nem sempre boa para os trabalhadores.

Em artigo publicado pela revista FACEF PESQUISA, Antunes (2010) abordou a questão da qualidade de vida no trabalho dos comissários de bordo no Brasil. Utilizando-se de pesquisa do tipo exploratória buscou através da elaboração de questionário baseado nas oito dimensões de Walton apurar como era a percepção de qualidade de vida dos profissionais.

Consultando a dissertação de mestrado de Antunes (2010), cujo artigo citado deriva, foi possível compreender melhor os dados apurados e o tratamento estatístico a que submeteram os dados. Considerando que o ambiente político e econômico para o mercado da aviação civil no ano em que foi realizado o levantamento de dados, ano de 2006, estava altamente conturbado pelo encerramento das atividades da Varig e, portanto, havia excesso de mão de obra qualificada no mercado, os profissionais estavam muito preocupados em garantir o seu emprego atual e necessitando dar continuidade à carreira que abraçaram. Todas essas variáveis poderiam ter sido consideradas no momento da tratativa dos dados. Após todo esse cenário seria natural que as pessoas se preocupassem em manter os seus postos de trabalho e a principal preocupação seria o fator financeiro, uma vez que os comissários da Varig haviam sido despedidos por telegrama e sem qualquer perspectiva de receber indenizações trabalhistas. A conclusão da dissertação e do artigo ficou assim definida:

O resultado mais importante desta pesquisa é que a remuneração é um fator imprescindível para estes profissionais, contradizendo algumas novas teorias que acreditam que outros fatores estejam à frente do salário [...] Para novas teorias, velhos resultados, ou seja, mais uma vez o bom e velho dinheiro é o resultado de maior peso para os entrevistados desta pesquisa. (ANTUNES, 2010, p.98).

O processo de degradação das condições de trabalho dos comissários de bordo brasileiros tem envolvimento direto com a crise sofrida pela empresa de referência no mercado aéreo do país. Impossibilitada de saldar dívidas trabalhistas com os seus funcionários (assim eram tratados os empregados da Varig), inicia-se a política do “é o que tem para hoje, não reclame” fala muito utilizada nas empresas aéreas atuais. O trabalho que por si só já era insalubre torna-se um sacerdócio onde abnegação e engajamento forçoso às empresas torna-se a regra.

Dejours (2006) elabora interessante discussão sobre as diversas razões que levam as pessoas a consentirem com a degradação do trabalho, a exploração, a não observância da legislação ou a falta de justiça e ainda a quietude. Notam-se evidências de dissociação entre o estar sem fazer parte e o estar e fazer parte. O importante no caso é como trabalhar a resignação. Vejamos o que diz o autor:

As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça adotam frequentemente uma postura de resignação. Resignação diante de um “um fenômeno”: A crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, [...] segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência. (DEJOURS, 2006, p.20).

Sem dúvida alguma, não só os profissionais, mas todo o sistema de transporte aéreo viveu uma crise avassaladora em 2006. Perdeu-se a referência do que seria o ideal a ser atingido e a crise do emprego e do subemprego atingiu a todos os aeronautas do Brasil. Vivenciou-se uma fatalidade na “morte” da Varig em 2006 e, para os aeronautas, a sobrevivência era uma das principais questões senão a única no momento a ser resolvida. É neste contexto que Antunes pesquisa, em sua dissertação sobre o que almejam os comissários como qualidade de vida. O momento vivido não reunia condições para discussões sobre qualidade de vida. Mesmo que os profissionais pensassem na possibilidade, não seria conveniente para o momento. Se individualmente alguns poderiam pensar em melhoria de condições de trabalho, reorganização do real do trabalho ou em autorrealização, o conjunto de profissionais, ou a categoria profissional, regredia para uma preocupação simplista financeira ou de subsistência.

É buscando conceituar e esquematizar o que os profissionais almejam nas diferentes fases da vida que autores se dispuseram a pesquisar sobre o que necessitam os trabalhadores

para se sentirem motivados, realizados e contentes em seus locais de trabalho. “Sabemos que o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformação, reconhecimento e independência pessoal-profissional, também causa problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação”, (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p.130). Diante da afirmação desses autores, a conclusão que se chega é que o trabalho passa a ter não só uma função estruturante, mas também desestruturante. O conceito de Limongi-França; Rodrigues (2009) concorda com a escola Dejouriana que as instâncias psíquicas buscam estruturar-se “egoicamente” via trabalho, apenas se utilizam de termos distintos pois para (DEJOURS,2010, p.25) “o trabalho que permite a diminuição da carga psíquica ou a realização do ego é equilibrante e o que se opõe a essa descarga é o trabalho fatigante”.

Para trabalhar a dualidade estruturação e desestruturação temos a psicodinâmica do trabalho. “A psicodinâmica do trabalho é o desdobramento da escola Dejouriana que originalmente tratava da Psicopatologia do trabalho e hoje se propõe a intervir entre a demanda e as decisões concretas sobre a análise, a investigação e a compreensão do drama do sofrimento” (DEJOURS, 2010, p.83). Passa a ser, então, objeto de estudo o que vivenciam os profissionais durante não só a realização do trabalho, mas no convívio com o trabalho e os problemas que podem ocorrer por consequência das interpretações pessoais e coletivas do trabalho.

A luta dos comissários de bordo para manter a coerência, a serenidade e a atenção concentrada durante a realização do seu trabalho sob condições insalubres tanto física quanto psicologicamente é que nos chama a atenção. É tênue a linha entre a permissão para a negociação do trabalho, mesmo sabendo que se infringe a lei (a regulamentação profissional dos aeronautas) e a necessidade de adaptação da vida pessoal na tentativa de manter relações de amizade e afeto. São essas adaptações do trabalhador mencionadas por Edith Seligmann na introdução da obra Dejours (2010), que discute onde começa o domínio do sofrimento e a luta contra o sofrimento.

O modo como essa luta contra o sofrimento se faz a um só tempo coletiva e individualmente, conduzindo ao ocultamento, ou à identificação do sofrimento, sob a forma de patologia, ou ao enfrentamento efetivo de dinâmicas causais enraizadas nas situações de trabalho, vem merecendo atenção continuada nos estudos Dejourianos. (DEJOURS, 2010, p.15).

Adentramos assim no campo do sofrimento no trabalho. Para efeito de compreensão do termo sofrimento adotaremos aqui a noção de trabalho equilibrante e trabalho fatigante segundo (DEJOURS, 2010, p.25) “O trabalho equilibrante é o trabalho que permite a descarga coerente da energia psíquica e o trabalho fatigante é aquele que se opõe a essa descarga de energia”. A descarga coerente é quando o desenvolver da atividade proporciona excitação gerando uma tensão e logo após proporciona a descarga da tensão. Interessa-nos conhecer as resultantes da tensão ou como os comissários de bordo, na realidade do mercado aéreo brasileiro, descarregam essas tensões.

As maneiras encontradas para descarregar a tensão são as vias psíquicas e motoras (Dejours, 2010). Nery (2009) menciona transtornos mentais menores para indicar a prevalência de ansiedade e depressão na categoria profissional dos comissários de bordo. Para a autora, em levantamento de prontuários médicos de atendimento no Hospital de Aeronáutica de São Paulo, referente aos cinco anos anteriores à pesquisa, hospital este onde grande parte dos comissários deve ser examinada antes de obter a licença médica (CCF), que autoriza a admissão e submissão para posterior obtenção do certificado de habilitação técnica definitiva (CHT). Pode assim, o comissário de bordo compor tripulação em voos comerciais. Nery (2009) constatou que 81,9% dos comissários que adoeceram contavam com até 41 anos de idade e 84,3% das comissárias adoecidas contavam com até 35 anos de idade. Os homens apresentaram episódios depressivos em 44,5% dos casos analisados contra 35,49 de mulheres. Como outros transtornos ansiosos a prevalência apontada pela autora foi de 20,1% para os comissários e 22,9% de comissárias.

A doença mental ainda hoje é motivo de vergonha e dor. O próprio termo doença mental remete a maioria das pessoas à ideia de incapacidade de convívio “normal”, de restrições à autonomia, necessidade de intervenções medicamentosas ou privação de liberdade. A doença mental, ainda estigmatizada pelo leigo, dificilmente promove reflexões sobre o rearranjo para a descarga da energia psíquica, se é suportável ou não ao sujeito e se a maneira como ele ou ela consegue descarregar esse acúmulo de energia é se utilizando de mecanismos como a criação de fantasmas ou somatizando no próprio corpo. As somatizações são, contudo, de ordens práticas, palpáveis e explicáveis para a gestão da qualidade de vida no trabalho pois podem ser mensuradas. Já a questão psíquica envolve outros fatores mais subjetivos que não podem ser visualizados por meio de raios-X, tomografias ou exames de sangue. Já as elaborações fantasmáticas traduzem a questão do sofrimento vivenciado.

Um fantasma pode ser entendido como a maneira que o aparelho psíquico traça um roteiro em que o sujeito está presente e que, representa de modo mais ou menos deformado

pelos processos defensivos, o apagar de um desejo ou, em última análise, de um desejo inconsciente (LAPLANCHE & PONTALIS, 2000, p.180). O acordo entre a instância do desejo (o id) e a instância da censura (superego) fica comprometido e a alternativa ao mediador (o ego) é esperar tirar algum proveito disso. No caso, “o trabalho se inscreve na dinâmica de realização do ego e não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental” (DEJOURS, 2006, p.35). O ato de produzir e receber por isso se insere na dinâmica entre as instâncias e deveria ser um elemento apaziguador entre eles, mas nem sempre isso acontece.

A venda do trabalho pelo trabalhador permite ao Id satisfazer alguns de seus desejos ao mesmo tempo em que o fato de ser produtivo contempla também a satisfação de desejos do Superego, o que proporciona alguma estabilidade ao Ego. O desequilíbrio é o que impinge ao Ego a necessidade de reorganizar e buscar equilibrar as forças.

Na busca da sensação apaziguadora de dever cumprido ou o reconhecimento do trabalho bem feito, a instância mediadora (o ego) busca alívio nos benefícios da resultante laboral. Será que é possível estender a sensação de bem estar às pessoas importantes na vida do comissário? É possível justificar internamente ausências prolongadas ou delegações de poder para resolver os problemas triviais em casa? E quanto ao isolamento a que se sujeitam os comissários quando seus amigos e parentes deixam de inseri-los nos encontros de socialização porque o comissário está sempre voando e não pode comparecer; causa dor psicológica? Se a resposta é não, não vemos necessidade de escrever este trabalho. Mas como excluir a perspectiva de sofrimento se temos tantas pessoas sem parcerias afetivas fixas, com a decisão sobre a maternidade/ paternidade postergada, não por vontade própria, mas por incongruência entre o papel de cuidador e vida laboral na atividade aérea ou, como é queixa comum entre os comissários, que precisam ficar nesse trabalho porque não tiveram tempo de estudar e, portanto, estão sem perspectivas quanto ao futuro fora da aviação, são essas respostas egóicas ao trabalho fatigante? A resposta para todas essas perguntas é sim quando se apoia nos dados levantados por Nery (2009) concernente aos afastamentos sofridos pelos comissários nos anos pesquisados pela autora. A doença passa a ser na esfera egóica uma maneira honrosa de contornar o sofrimento ocasionado pela incongruência entre o viver socialmente e corresponder profissionalmente. A vontade de trabalhar existe, mas a doença impossibilita o trabalho.

Relacionando-se com o trabalho, o aparelho psíquico opera da seguinte forma: há uma excitação ou uma entrada de energia, seguido de tensão que é o acúmulo dessa energia e posterior descarga dessa tensão. O trabalho deve proporcionar harmonia nesse trinômio e conceder a descarga harmoniosa ou compensatória dessa energia, Dejours (2010). “Quando

isso não ocorre, a energia psíquica se acumula e se torna fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica cresce até que aparecem fadiga, a astenia e a patologia” (DEJOURS, 2010, p.25). Pierre Marty, da Escola de Psicossomática de Paris menciona sofrimentos psicoemocionais que ocasionam “angústias, depressões, perturbações do sono, da sexualidade e perturbações somáticas mais ou menos graves como hipertensão, imunodeficiências e doenças cardiovasculares” (MARTY, 1976 *apud* GAULEJAC, 2007, p.221).

O sofrimento vivenciado então passa a ser manifesto pelos altos números de absentismo, afastamentos por doenças de cunho psicológico e também pelo presenteísmo. Como presenteísmo consideramos aqui o fato de profissionais permanecerem na empresa além do tempo legal e por vontade própria. Considera-se não o fato de estar nas instalações físicas da empresa, mas disponível ao telefone mesmo não estando cumprindo programações pré-determinadas na falsa crença de que está colaborando com a empresa e contrariando a lei em vigor. O presenteísmo, na profissão do comissário, a dedicação exclusiva dentro e fora do avião, acaba vitimando os profissionais que sofrem pressões das escalas de voo e chefias que “geram nos trabalhadores comportamentos de adição, estresse cultural e sentimento de invasão contra o qual é difícil se defender, sofrimentos que o individuo esconde: do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado” (GAULEJAC, 2007, p.214).

4 O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO

4.1 Procedimentos Metodológicos

Buscando personificar o sofrimento experimentado pelos comissários de bordo no exercício de sua profissão, trabalhou-se com um grupo amostral de 36 profissionais, cujo único critério foi estar em pleno exercício da profissão com CCF e CHT válidos, sem distinção de gênero, faixa etária ou a empresa em que trabalham. Não há intenção de trabalhar com estatística de forma descritiva, mas com estatística inferencial.

A estatística descritiva é o conjunto de técnicas e procedimentos destinados à organização e ao sumário de dados, a estatística inferencial são técnicas e procedimentos destinados a descoberta de algum dado ou conclusão acerca de uma população, baseados em dados coletados m uma amostra. (ZENTGRAF, 2001).

Os comissários foram abordados no aeroporto de Guarulhos e solicitados a preencher um questionário derivado do modelo teórico de Walton (1973). O questionário foi submetido a um grupo de 10 comissários para averiguação de compreensão e clareza do que estava sendo perguntado. Não foi identificado pelos respondentes qualquer dificuldade em compreender o que estava sendo perguntado.

A escolha pelo questionário foi motivada pela desconfiança gerada na tentativa de proceder a entrevistas abertas com os respondentes. Embora fosse garantido o sigilo das informações não houve tranquilidade por parte dos abordados de que não seriam identificados, já que estavam uniformizados e no aeroporto. Dois comissários recusaram a proposta de entrevista agradecendo o fato de alguém estar interessado em dar voz ao que acontece com eles, uma comissária se dispôs a responder, mas em outro momento, não no aeroporto e sem estar usando uniforme e crachá, denotando angústia, três comissários

pediram para levar as questões impressas porque estavam com pressa, mas deixaram o endereço de e-mail e não responderam. Também foi solicitado formalmente ao serviço de pesquisa e desenvolvimento do Hospital de Aeronáutica de São Paulo (HASP) e do Rio de Janeiro (CEMAL) autorização para entrevistar os comissários durante o intervalo entre o término dos exames clínicos e a entrega do certificado de inspeção médica (CCF). Sabe-se que esse intervalo mínimo é de quase três horas; a autorização foi negada por ambas as instituições. Os fatos expostos comprovam a afirmação de (EATON, APPELBAUN, FEWSTER, 2003 *apud* ANTUNES, 2010, p. 53) de que “as empresas aéreas são mais fechadas para pesquisas acadêmicas que as indústrias”. Aqui fazemos um adendo de que não só as empresas, mas todo o sistema aeronáutico brasileiro é fechado em si mesmo.

As dificuldades encontradas não foram somente com os respondentes. Houve ainda tentativa de obter autorização por parte das empresas aéreas. Foram solicitadas autorizações nas duas maiores empresas aéreas brasileiras, uma por e-mail que não foi respondido e outra através de empregada do RH. No segundo caso a solicitação era que o questionário e a fundamentação teórica fossem enviados ao setor jurídico da empresa para avaliação e que fosse “limado” o que poderia ou não ser abordado. Caso a pesquisa fosse conduzida a revelia de autorização e constatada a participação de seus empregados o caso seria submetido ao comitê de ética da empresa e passível de punição, inclusive demissão.

Os dados obtidos da amostra não tem a intenção de retratar o clima organizacional no interior das empresas, mas pontuar como a atividade laboral é percebida pelos profissionais e comprovar ou não se o exercício da profissão é penoso ao comissário.

O primeiro questionário apresentado foi um levantamento do perfil social dos comissários de bordo participantes da amostra. Chamamos a esse questionário de Perfil Sociográfico dos Comissários de Bordo e está estruturado em 09 questões diretas constantes do apêndice II. O objetivo foi identificar dados significativos dos respondentes e que interessariam diretamente à pesquisa. Os dados apurados serão discutidos no tópico análise dos resultados.

O segundo questionário (apêndice I), está apoiado no modelo teórico de Walton (1973) que, basicamente, estrutura pesquisas de clima em empresas e, conseqüentemente, serve ao nosso propósito, pois o clima percebido nas empresas pode indicar a sucessão de fatores e eventos relacionados não somente à qualidade de vida oferecida e percebida pelos empregados, mas também a maneira como as relações de trabalho são conduzidas, indicando se a rota escolhida aponta para a precarização das relações trabalhistas ou não. O modelo foi escolhido por se tratar não só do mais difundido no Brasil, mas por oferecer condições de

adaptações para retratar não somente o clima dentro da empresa, que não é o objetivo da pesquisa, mas o clima percebido na esfera profissional dos comissários de bordo, independentemente da empresa, já que todos são regidos pela mesma lei, a que chamam de regulamentação. Outros modelos avaliados se mostraram mais coerentes às esferas profissionais atuantes em um mercado mais maduro e com ações práticas de valorização do indivíduo e do grupo, Westley (1979), Lippitt (1978), Sant’Anna, Kilimnik (2010); o que parece não ser o caso do mercado aeronáutico brasileiro. Ressalta-se que os requisitos para atingir tal “estado de maturidade” perpassam pelo “desenvolvimento de um novo conceito de indivíduo conhecendo-se suas necessidades, novo conceito de poder apoiado na colaboração e novos valores organizacionais apoiados em ideais humanísticos” (SANT’ANNA, KILIMNIK, 2010, p.16); ao contrario do que a atualidade revela nas empresas aéreas onde a regra básica é nada substitui o lucro, mesmo à custa da saúde física e mental dos empregados.

4.2 Sobre a amostra pesquisada: Resultados e Discussões

A amostra pesquisada foi composta por 36 respondentes. A primeira questão solicitada era se o CCF e o CHT estavam válidos, condição “*sine qua non*” para o exercício da profissão no Brasil. Somente foram considerados os profissionais com as respectivas licenças válidas. Como segunda questão referiu-se quanto ao gênero, apuramos a proporção de 69% de mulheres e 31% de homens. Não houve qualquer intencionalidade ou escolha de gênero para os respondentes, apenas solicitamos aos profissionais que transitavam no aeroporto se poderiam responder ao questionário.

Para a amostra pesquisada a profissão se mantém coerente com as suas origens embora tenha se iniciado com os “*cabin boys*”, logo foi abraçada pelas mulheres e ainda hoje se mostra uma profissão onde as mulheres estão em maior número que os homens.

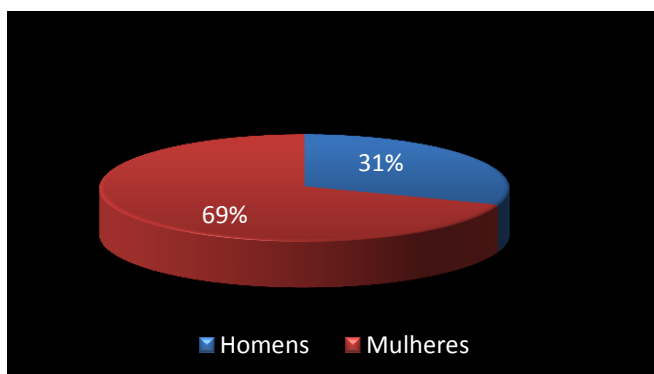


Gráfico 1- Sobre o gênero do grupo amostral.

O terceiro item solicitado foi quanto à idade. Apuramos na amostra que 30% da amostra tem entre 25 anos completos até 31 anos incompletos seguidos por 20% na faixa entre 39 a 45 anos, 15% entre 46 a 52 anos, 12,5% entre 32 e 38 anos, 7,5% entre 18 e 24 anos e 5% acima de 52 anos. Os números no gráfico estão expressos em quantidades de respondentes.

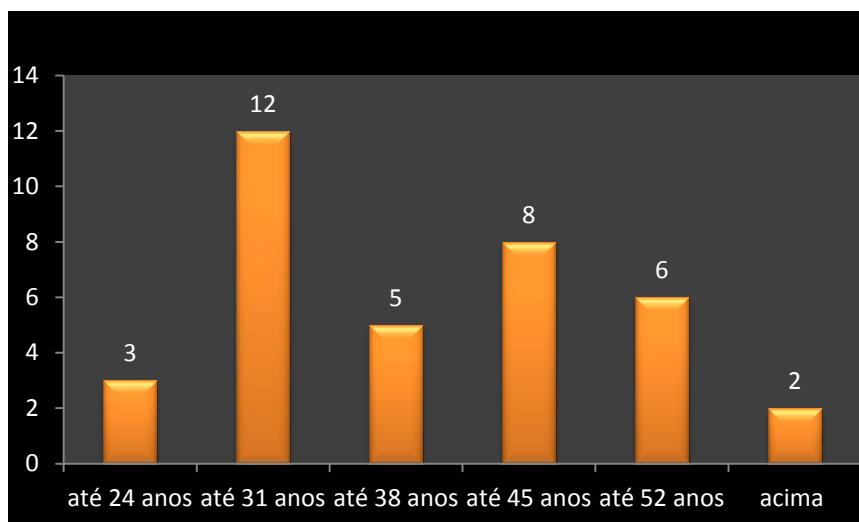


Gráfico 2- Sobre a faixa etária do grupo amostral

Foi perguntado sobre o item educação. No mercado da aviação é muito comum a afirmação de que os comissários, em sua maioria, possuem somente o ensino médio completo que é o mínimo exigido pelas empresas para o ingresso na profissão. O apurado na amostra não condiz com a crença, antes diz que 45% da amostra têm curso superior concluído e outros 22% estão em desenvolvimento. Não foi objeto de pesquisa apurar se os profissionais ingressaram na carreira já formados ou se concluíram a graduação já sendo comissários e em que época o fizeram. As características atuais das escalas de trabalho dificultam a continuidade da educação formal na medida em que não oferecem possibilidades de frequência nos cursos. A alternativa encontrada pelos profissionais é a participação em cursos semipresenciais ou à distância. Abaixo o apurado no grupo amostral.

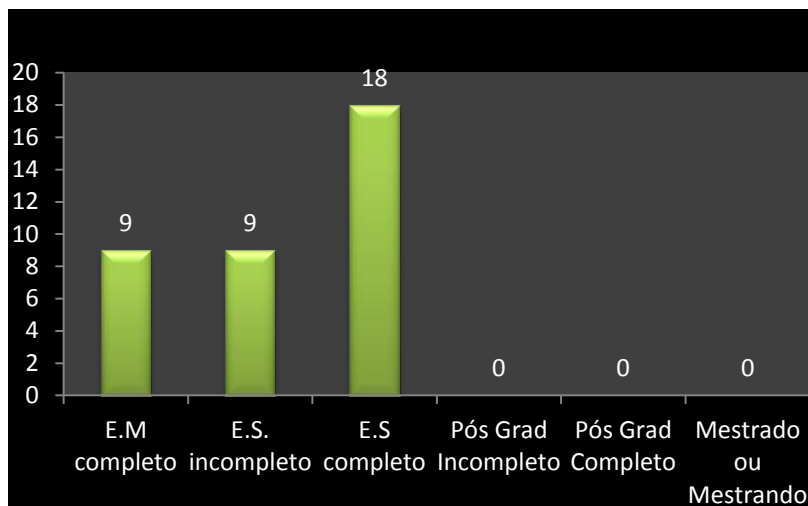


Gráfico 3- Sobre a Formação acadêmica do grupo amostral

Como quinta pergunta pretendia-se saber sobre os relacionamentos afetivos dos comissários de bordo e a manutenção desses relacionamentos. Um trabalho tão diferenciado no quesito tempo disponível para o empregador e tempo disponível para relacionamentos afetivos mesmo mantidos à distância, é fator que corrobora com as frequências e prevalências de transtornos mentais mencionados por Nery (2009), especificamente em uma faixa etária onde as pessoas consolidam as relações afetivas constituindo famílias. Consideramos um relacionamento afetivo e estável aqueles mantidos por mais de 6 meses que, no exercício da profissão, se mostra um tempo razoável devido ao tempo de convivência que o profissional pode disponibilizar a um (a) parceiro (a).

Um trabalhador exercendo uma atividade regular, com horários pré-determinados consegue organizar sua agenda e conviver afetivamente ao menos durante uma parte do dia ou alguns dias por semana. Um comissário de bordo, na atualidade, dispõe no mínimo de 8 folgas mensais (BRASIL, 1984) e raramente vê excedido esse número, pode efetuar viagens de até 6 períodos de 24 horas ou 7 dias consecutivos (BRASIL, 1984) sem retornar a sua casa ou base de origem BRASIL (1984). A realidade empresarial na atualidade explora a força de trabalho ao limite da lei respeitando somente as 8 folgas mensais. Nada, além disso, é frequente ou prática usual das companhias aéreas. A alternativa encontrada pelos profissionais são os relacionamentos entre colegas de profissão ou o amparo do computador com recursos de mídia como forma de minimizar a ausência física. Se excluíssemos o termo união estável da questão associada ao casamento o número seria drasticamente reduzido, pois são muitos os casos de uniões entre pessoas do mesmo sexo. O item separado foi incluído no questionário por sugestão de um respondente no questionário piloto que se disse separado e sozinho (sem relacionamento fixo no critério estabelecido). Não postulamos aqui afirmações sobre o fato

das parcerias afetivas atuarem como fatores equilibrantes, atenuantes ou desestruturantes nas diversas maneiras de organização e reorganização do psiquismo no curso da vida, mas é fato que o homem é um ser social e sociável, com necessidades de afeto, carinho e desde a mais remota infância aprendemos que necessitamos de alguém para nos completar. Troiano menciona que mesmo na idade adulta quando nos falta amor e afeto temos a sensação de que não poderemos viver ou sobreviver [...] para o Id o amor, segurança e alimento são as mesmas coisas. (TROIANO, 2001, p.19). Vejamos o apurado na amostra:

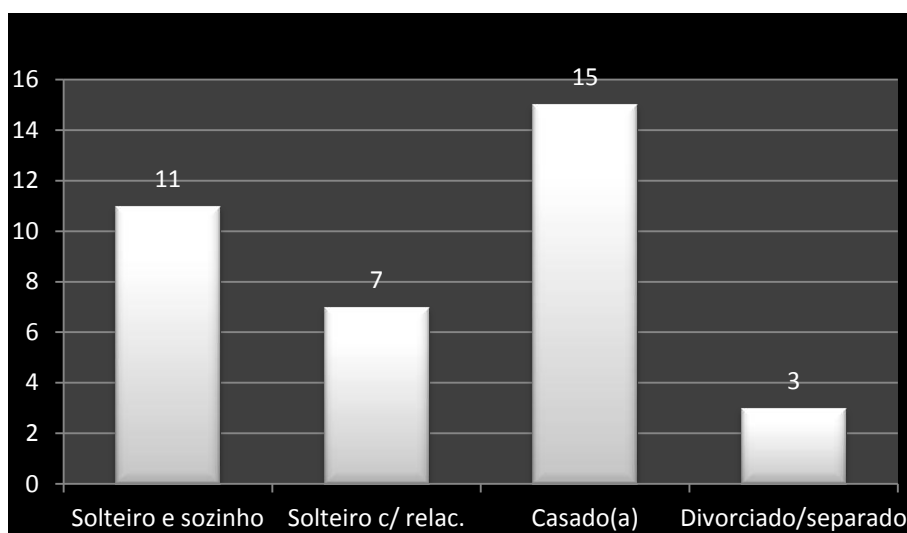


Gráfico 4 – Sobre o estado civil do grupo amostral.

Algumas empresas admitem que as tripulações sejam compostas por casais ou, como dizem no meio aeronáutico, por escalas fixas entre membros do mesmo núcleo familiar; é necessário, contudo, que haja formalização jurídica do casamento, o que exclui grande parte dos relacionamentos estáveis onde um dos cônjuges não tem a situação regularizada com divórcio de uniões anteriores ou entre pessoas do mesmo sexo. A prerrogativa de voar com o cônjuge sem dúvida alguma minimiza a angústia da distância (física) e do distanciamento (psíquico), mas não beneficia os casais onde não exista a possibilidade de união estável legal por impedimento de um dos cônjuges. Quanto aos casais formados por relações homoafetivas não há essa possibilidade a menos que haja união formal. O conjunto das empresas aéreas parece ainda não ter percebido o ganho de produtividade e redução não só do absenteísmo, mas também das taxas de afastamentos por desordens mentais como as elencadas por Nery (2009). Se uma parte da população trabalhadora nessa profissão se declara convivente com alguém do mesmo sexo, por que lhes é negado os mesmos direitos que os casais com amparo jurídico? O preconceito velado impinge sofrimento e sentimento de menosvalia a essa parcela

da população de comissários e cria trabalhadores de segunda categoria, os sem direito às escalas fixas ou de passar um pouco mais de tempo com a parceria que escolheram. Aqui fica tipificado o sofrimento pelo preconceito e discriminação.

Também despertou interesse a questão da imagem de cuidador do comissário de bordo brasileiro. A questão da maternagem ou paternidade é exercida e compatível com a vida de ir e vir? A amostra diz que não, já que 78% dos entrevistados indicam “optar” por não ter filhos.

Um fato que não passa despercebido são as reuniões informais entre tripulações nos hotéis para o café da manhã ou mesmo dentro dos aviões durante as paradas intermediárias (escalas). É comum conversarem sobre a vida pessoal para estabelecer um vínculo por semelhança. Alguns comissários (as) trazem as fotos dos filhos e contam, com olhos brilhantes, os progressos que as crianças fazem; também é comum mencionarem os nomes e os feitos. Algumas vezes, embora os nomes sejam de pessoas, trata-se de animais de estimação que são cuidados e referidos como crianças; ganham brinquedos, roupas e ficam em “creches” para animais. Os ditos pais e mães orgulham-se em contar as peripécias do estimado e apressam-se em deixar o trabalho para buscar o “filho” na creche. Quando por motivos mecânicos ou de força maior os ditos “pais” não podem voltar para casa no prazo pré-estabelecido pela escala, entram em pânico e acionam parentes próximos ou amigos para cuidar do animal, agindo da mesma forma que os pais de crianças verdadeiras.

Já mencionamos anteriormente que a atividade fantasmática é uma alternativa ao sofrimento causado pelo desejo negado, consciente ou inconsciente e tem por objetivo a descarga de energia pulsional resultante do desacordo entre as instâncias psíquicas (Laplanche & Pontalis, 2000) O fato de a função maternagem ser extremamente dificultada pelo estilo de vida imposto aos trabalhadores, negada consciente ou inconscientemente, associada às dificuldades em manter parcerias afetivas que tenham capacidade de suprir necessidades de amor e afeto de crianças de verdade é que produzem esses fantasmas. O sofrimento aqui é grande e expresso de maneira velada como frustração passando quase que despercebido mesmo por quem está treinado a uma escuta mais atenta. Vejamos as proporções encontradas:

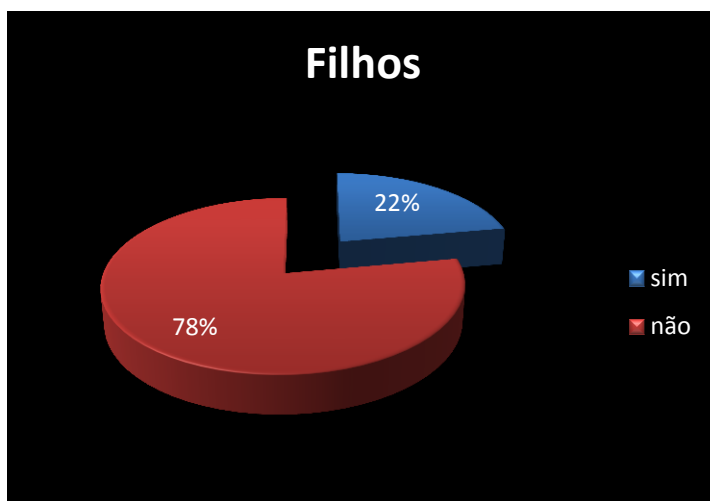


Gráfico 5 – Sobre a maternidade ou paternidade no grupo amostral

Como forma de levantarmos como vivem os comissários, perguntamos ao grupo amostral com quem vivem. Consideramos as diversas possibilidades desde sozinhos, com os pais, um dos pais. No quesito maritalmente com ou sem filhos escolhemos o termo por privilegiar as relações estáveis afetivas independentemente de como o núcleo familiar está estabelecido, se por uniões ditas tradicionais ou relações de homoafetividade que são muito comuns no meio aeronáutico, não só brasileiro, mas mundial. O resultado da amostra está demonstrado no gráfico abaixo e há predominância das relações maritais sem filhos.

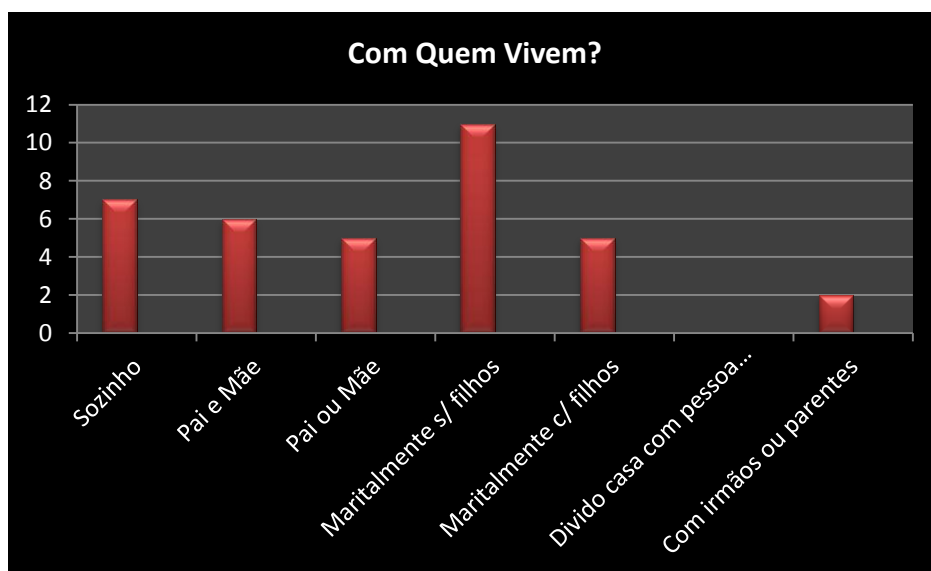


Gráfico 6- Com quem vivem os comissários do grupo amostral.

A maior parte da amostra (11 pessoas) convive em regime marital sem filhos. Não pudemos averiguar se o (a) parceiro (a) também é tripulante ou não; também não era objetivo da pesquisa verificar o tipo de relacionamento afetivo na questão maritalmente sem filhos.

Quanto aos que vivem maritalmente e com filhos (5 pessoas) seria interessante verificar em pesquisas futuras como é o arranjo entre o casal para questões como a maternagem ou os papéis de cuidador. Também chama a atenção o número de pessoas que se declararam sozinhas.

Perguntados em qual cidade vivem ou, de qual aeroporto estão mais próximos?. As principais empresas aéreas estão constituídas em São Paulo e todos os comissários estão ali baseados. O objetivo em nossa pesquisa sobre essa pergunta era poder estabelecer correlações entre o que julgamos ser excesso de deslocamentos entre as cidades que vivem e São Paulo. Abaixo o gráfico e comentários sobre o apurado na amostra.



Gráfico 7- Onde vivem os comissários do grupo amostral.

obtivemos 20 respondentes que vivem em São Paulo (grande São Paulo), 8 vivendo fora de São Paulo e 8 comissários “vivendo na mala” (viver na mala é a alternativa encontrada pelos comissários que não tem domicílio fixo em São Paulo, sua base contratual de trabalho, e não tem local fixo para pernoitar). Do que abre mão o comissário para exercer a sua profissão na atualidade? De conviver com a família? De viver em sua cidade? As empresas fornecem bilhetes ou “passes” em número ilimitado por ano, sem custos de taxa de embarque ou qualquer tarifa que acarrete ônus ao empregado e sempre sujeito à disponibilidade de assentos, o que pode ser considerado como um item relevante na tentativa de proporcionar alguma qualidade de vida. Tal benefício não é somente cortesia das empresas, mas resultante de acordo entre o sindicato da categoria, a agência reguladora do transporte aéreo (ANAC) e empresas aéreas. O termo “na mala” refere-se aos comissários que não tem domicílio em São Paulo e não dispõem de um local fixo para pernoitar, indo e vindo das suas cidades apenas

para trabalhar, dormem no D.O (Despacho Operacional, nome dado ao local onde os comissários se apresentam antes de iniciar o trabalho) do aeroporto e tudo que tem e precisam está na mala. Entendemos esse artifício como uma tentativa um tanto quanto desesperada de manter vínculos afetivos com sua base de apoio familiar e social onde ausentar-se dos seus é fonte de sofrimento. Como afirmar que um trabalhador que se coloca nessa situação itinerante tem qualidade de vida? Que proporciona qualidade de vida aos seus ou que não sofre? Em situação análoga estão os que declaram viver fora de SP mas tem residência compartilhada por vários tripulantes, não raramente por mais de 10, utilizam-se dessas “comunidades” quando estão de reserva, sobreaviso ou quando estão só pernoitando em São Paulo, fato muito comum na aviação atual. Seria esse estilo de vida itinerante (viver na mala) uma última tentativa ilusória de pertencer a algum lugar? Uma busca por referências em sua cidade ou uma produção fantasmática indicando sofrimento temerário por angústias de abandono? O que justificaria a predileção pelo ir e vir frequente? Medo de concretizar a ausência física e que já é percebida na esfera psíquica? As indagações merecem continuidade e aprofundamento.

Antes da regulamentação ser criada em 1984 o desenvolvimento da atividade profissional era penoso e com poucos direitos reconhecidos. Embora voar de avião já fosse uma realidade para os brasileiros, a profissão ainda não estava classificada e regulamentada pelo governo brasileiro. Não havia limites quanto à jornada de trabalho, número de pousos, número de horas de descanso entre jornadas, obrigatoriedade de acomodações individuais aos tripulantes, base contratual de trabalho, publicação das escalas de trabalho em tempo hábil para planejamento da vida pessoal do trabalhador. O bem estar biopsicossocial não era questão frequente e pouco relevante para as empresas aéreas. Também não havia a pressão de acionistas ou as empresas eram listadas em bolsa de valores onde os resultados de pesquisas ou incremento de estatísticas de rotatividade, afastamento por motivos médicos como transtornos mentais ou ainda descompensação física interessasse na valorização do negócio ou na rentabilidade. Não havia nem mesmo a preocupação fictícia por parte da agência reguladora (antigo DAC, precursor da ANAC); das empresas aéreas ou mesmo do sindicato como há hoje, embora de maneira subjetiva e com poucas ações concretas, em saber como se comporta fisicamente o trabalhador, qual o perfil desse trabalhador e que legado o desempenho da função por anos a fio pode deixar ao trabalhador. Tampouco havia e parece não haver ainda hoje a preocupação por parte do estado brasileiro que arca sozinho com os malefícios, compensando financeiramente através dos seus institutos de pensão e sem ônus adicionais às empresas aéreas. É somente conhecendo o perfil dos trabalhadores com tantas

particularidades no desempenho de funções insalubre tanto física quanto psíquica é que se pode concentrar esforços para minimizar a questão do sofrimento que experimentam os comissários de bordo. A pesquisa de clima, se aplicada de maneira direcionada pode ser uma ferramenta bastante útil nessa identificação.

Baseados em Walton (1973) e trabalhando na contribuição da teoria de Walton (1973) no levantamento da questão do sofrimento e da precarização das relações de trabalho é que elaboramos um questionário contemplando as oito grandes áreas que podem reproduzir o grau de satisfação ou insatisfação dos profissionais com a gestão da qualidade de vida no mercado de aviação civil brasileiro. Como já mencionado anteriormente não era objeto de pesquisa apurar o clima percebido no seio de qualquer empresa, mas do sistema como um todo, já que as empresas atuam praticamente da mesma forma no quesito administração dos recursos humanos. Como dito anteriormente o mercado é fechado em si mesmo e há pouco ingresso de mão de obra gerencial externa ao mundo da aviação. Atualmente até existem cursos em nível superior que buscam graduar os profissionais em tecnologia do transporte aéreo equipando-os com modernas ferramentas de gestão, mas os profissionais ainda não chegaram ao mercado da aviação e ainda não puderam contribuir de maneira efetiva. Há possibilidades de inovação e valorização da mão de obra no futuro, mas isso dependerá da reorganização sindical dos profissionais e da conscientização de que existe grande abnegação da vida pessoal em favor da vida profissional, em suma, de que há sofrimento decorrente da escolha profissional.

A sequência apresentada nas questões é a proposta por Walton (1973), que trata em primeiro lugar da questão da compensação. Abaixo o que foi perguntado e o resultado apurado.

1.0 Sobre a Compensação Justa e Adequada:

1.1- O salário que recebo é justo e adequado à minha função

1.2- O salário que recebo é igual ao oferecido pelas outras empresas para a minha função

1.3- O salário que recebo é capaz de suprir minhas necessidades básicas

1.4- O salário é o principal item que me liga à empresa em que trabalho

1.5- Deixaria a empresa que trabalho por outra que me oferecesse a mesma remuneração

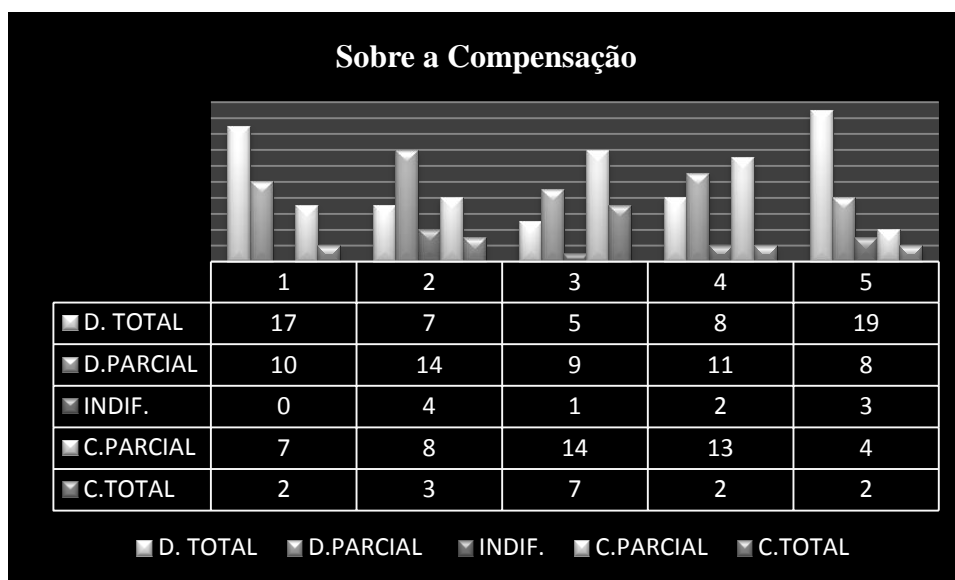


Gráfico 8 – Sobre a compensação justa e adequada.

Antunes (2010) menciona que a remuneração é a questão norteadora da qualidade de vida dos comissários, que a motivação dos profissionais é baseada em primeiro lugar pela remuneração. Perguntados se é o salário o principal item que os liga à empresa em que trabalham o apurado foi que 52,7% dos respondentes da amostra discordam, seja totalmente ou parcialmente. Não é pelo salário que permanecem na empresa. A maioria dos respondentes julga que o salário não é o adequado, mas é capaz de suprir as necessidades básicas do grupo amostral. Também demonstram que não deixariam a empresa atual por outra que oferecesse as mesmas condições de remuneração, mas o conjunto de respondentes lotados em empresas diferentes acredita que existam outras empresas que mantem políticas salariais diferenciadas. Sabe-se no mercado de aviação que as faixas salariais são praticamente as mesmas, diferindo apenas na maneira do cálculo para pagamento das horas, uma adota o pagamento por hora voada e outros por quilometro voado. Uma empresa considerada novata no mercado adota uma política salarial menor que as outras, cresce e não dá sinais de dificuldades em trazer mão de obra formada pelas outras empresas com pacote de remuneração maior. A conclusão mais importante nessa primeira bateria de questões é que os profissionais não concordam que o salário é o principal item que os liga a empresa que trabalham. Portanto, existem outras questões que no momento são mais importantes levando-os inclusive a aceitar um salário mais baixo. Cabe ao sindicato da categoria determinar no universo dos profissionais o que são essas

outras questões que estimulam os comissários e negociar nos acordos coletivos de trabalho com as empresas.

As questões seguintes referem-se às condições de trabalho.

2.0 Sobre as condições de Trabalho:

2.1- As jornadas de trabalho (escala) levam em consideração os meus limites físicos

2.2 - As jornadas de trabalho (escala) respeitam o meu ritmo circadiano

2.3- Minha escala de trabalho é excessiva e me expõe a riscos de acidentes

2.4 - Sou escalado para programações que me bloqueiam o dia e não são produtivas

2.5 - O material que me é disponibilizado para a realização do trabalho é funcional e adequado

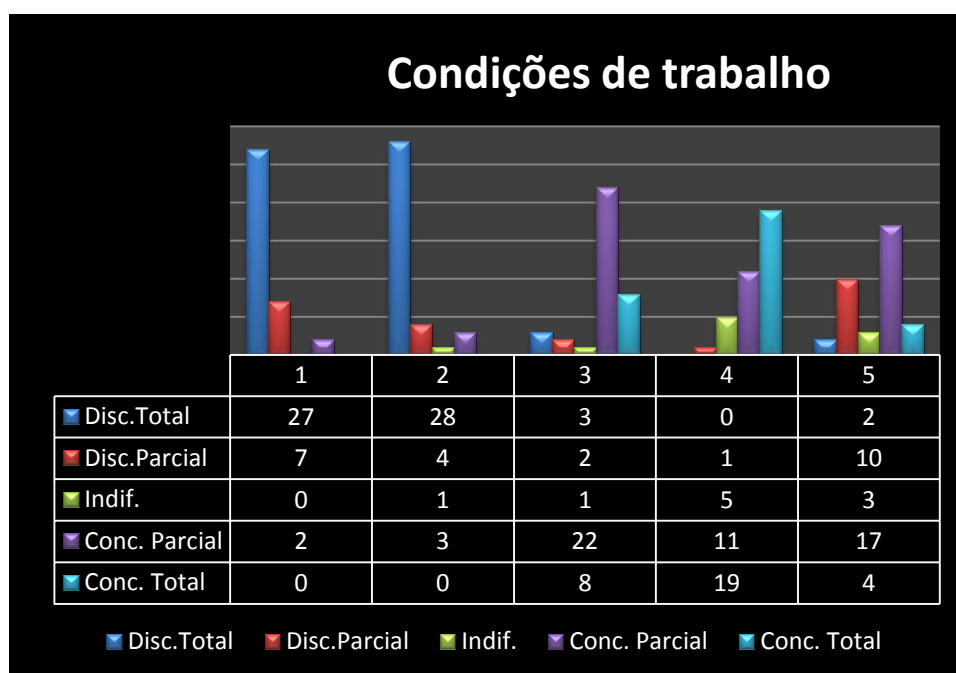


Gráfico 9 – Sobre as condições de trabalho.

A realização do trabalho dos comissários é feita sob condições insalubres e desgastantes, sejam físicas ou psíquicas. Na atualidade, compondo uma tripulação mínima ou simples, a jornada de trabalho pode se estender até 11h00min sendo possível o acréscimo de mais uma hora com justificativas previstas em lei (BRASIL, 1984). Perguntamos aos comissários sobre a relação jornada de trabalho e limites físicos e houve unanimidade que as escalas são elaboradas sem levar em consideração limites físicos dos comissários. Importa

apenas em cumprir, quando conveniente ao empregador, a regulamentação não excedendo o limite imposto pela lei. Do universo amostral de 36 respondentes 34 concordam que esse respeito não existe. Sabe-se que a fisiologia humana não é compatível com o voo de avião, principalmente nos dias atuais onde os aviões voam a grandes altitudes, com velocidade superior aos 800 km/h e humidade relativa do ar na cabine inferior aos 6%. Somente para estabelecer parâmetros, no deserto a humidade relativa do ar gira em torno dos 20%. Para Pimentel (2006), em sua dissertação de mestrado com abordagem na área de enfermagem descreve toda a nocividade da atividade aérea. Como desempenhar papéis de companheiro (a), pai, mãe, filho (a) ou realizar outros papéis sociais após uma jornada de trabalho excessiva e desgastante? E quanto aos efeitos físicos e cognitivos ocasionados pelas constantes alterações do ritmo circadiano? Perguntados, os comissários concordam que não existe compatibilidade entre o exigido pelas escalas e o possível ao corpo físico. O ritmo circadiano é o ritmo que obedece o corpo em um período de 24 horas e os comissários conhecem bem não só o termo mas todos os seus efeitos já que o tema consta da grade curricular do curso de formação profissional. Os resultados visíveis dessas alterações são impaciência; dificuldades de concentração; falta de disposição para atividades comuns; alterações significativas no sistema digestório e excretor, retenção de líquidos no corpo, ciclo menstrual descontrolado, baixas taxas de fertilidade, ciclo vigília-sono descontrolado, alterações de humor. Os invisíveis são alterações nas funções hormonais e no psiquismo. Trinta e dois respondentes no universo de 36 declaram que não há compatibilidade ou respeito ao ciclo corporal. Perguntados ainda se o desrespeito aos ciclos e limites os colocam sob risco de acidentes, trinta profissionais concordam que sim, riscos esses motivados pela dificuldade de concentração e privação de sono. Já que não são responsáveis pela operação direta do avião cumpre- nos estabelecer que possibilidades de acidentes aqui são os riscos de quedas das portas do avião, acionamento inadvertido das rampas de escape (escorregadeiras), deslocamento de compartimentos que não foram devidamente travados e que durante as operações de pouso atingem os comissários que estão sentados bem a frente desses compartimentos sendo atingidos por garrafas de refrigerantes, água, caixas de suco, desprendimento de carrinhos com bandejas não só atingindo mas lesionando os profissionais. Este é o cenário atual levando em consideração a atual jornada permitida. O que poderá acontecer se a jornada for estendida para 14 horas diárias?

Os respondentes concordam que o material oferecido pelas companhias aéreas é adequado e seguro. A falta de atenção ou o esquecimento pode ser o responsável pelos

acidentes. Há punição trabalhista para esses tipos de acidentes e o primeiro benefício a ser retirado é justamente o passe.

A conclusão que se chega após a análise das respostas dos comissários é que o material físico disponibilizado pelas empresas para o desenvolvimento do trabalho é funcional e adequado, mas o ritmo exigido pelas empresas é que não está adequado. A legislação atual oferece possibilidades de contornar restrições que deveriam visar o bem estar físico dos profissionais e conseqüentemente a segurança de voo. Um exemplo disso é a interpretação do mencionado na seção VI da regulamentação, artigo 36 que diz:

Art. 36 - Ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23h00min (vinte e três) e 06h00min (seis) horas, tendo havido pelo menos 3 (três) horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente.(Brasil, 1984).

A realidade diz que se a jornada de trabalho for considerada como terminada às 22h59min ou as 06h01min o comissário poderá sim trabalhar nos períodos subsequentes durante a madrugada acumulando noites sem dormir. Como forma de aproveitar melhor o período de trabalho do comissário, as empresas planejam apresentações nos aeroportos antes das 23h00min estendendo o período de trabalho para após as 06h00min e assim eles trabalham por vários dias e dentro da lei. Se a lei foi instituída visando garantir um mínimo de regularidade nos ciclos vigília e sono, a livre interpretação pelos empregadores visa precarizar as relações trabalhistas, não importando se os pilotos também são submetidos às mesmas condições insalubres. Outro fato corriqueiro são os horários de permanência no aeroporto em condição de reserva com término após a meia noite. O Artigo 26 da regulamentação profissional diz que reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição, (BRASIL, 1984). A ausência de obrigatoriedade na lei faz com que as empresas dispensem seus empregados a 01h00min; as 02h00min ou até mais tarde sem, contudo, providenciar um transporte que os possa levar a um local seguro para o retorno às suas residências. O que se vê são comissários e comissárias dormindo sentados no saguão dos aeroportos porque temem voltar para suas casas durante a madrugada. Os que têm veículos próprios e local seguro para estacionar no aeroporto conseguem retornar, os que não têm precisam esperar por um horário mais “seguro” para o retorno. Aqui temos outro indício de precarização de relação trabalhista. Em um passado não muito distante as cias aéreas providenciavam condução própria para conduzir os tripulantes em segurança até as suas residências ou até o aeroporto quando a apresentação ou

término do trabalho se dava após 00h00min e até as 06h00min; hoje vale o custo do transporte em detrimento da segurança do empregado que, usando uniforme e puxando uma mala em via pública durante a madrugada, se expõe aos riscos da violência urbana.

O próximo tópico segundo a teoria de Walton (1973) que busca apurar a qualidade de vida nas relações de trabalho diz respeito ao desenvolvimento das capacidades. Perguntamos sobre:

3.0 Uso e Desenvolvimento das Capacidades:

3.1- Me sinto plenamente preparado pela empresa para executar minhas funções a bordo

3.2 - Posso modificar a sequência de serviço sem medo de ser punido

3.3- A empresa me proporciona treinamentos constantes para melhorar meu desempenho no trabalho.

3.4- Sou estimulado ao desenvolvimento acadêmico e cultural pela empresa em que trabalho com facilidades para estudar.

3.5- A empresa em que trabalho me oferece capacitação para exercer todas as funções a bordo.

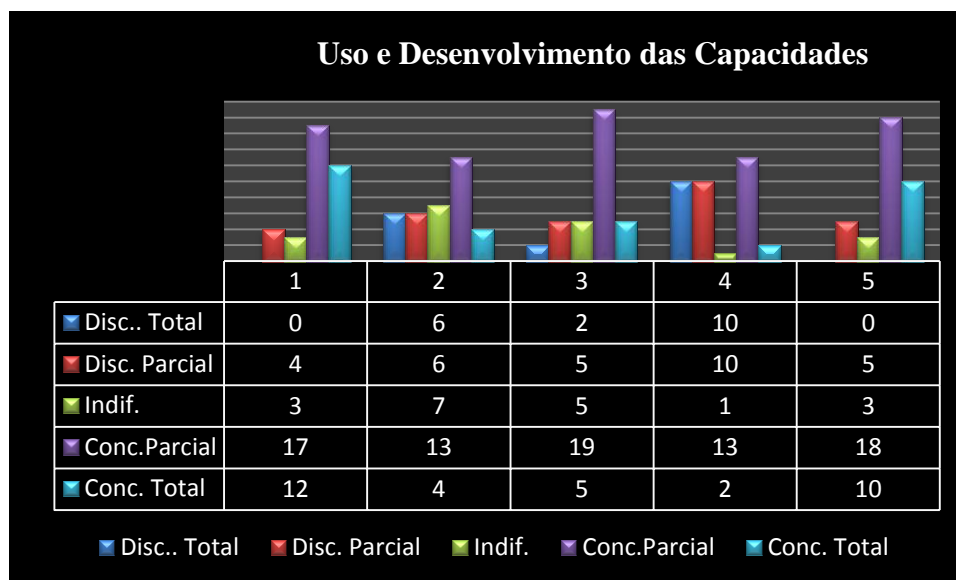


Gráfico 10 – Sobre o uso e desenvolvimento das capacidades

Há consenso entre os respondentes de que as empresas os preparam para exercer as atividades e a maioria também acredita ter liberdade para gerenciar a execução das suas tarefas. Observou-se consenso também no quesito investimento no desenvolvimento profissional. Os respondentes concordam que há investimento por parte das empresas em

treinamentos constantes e se sentem capacitados a exercer qualquer atividade a bordo. Mas quando perguntados sobre desenvolvimento pessoal como possibilidade de evolução na carreira ou mesmo transição para outras carreiras ou áreas a resposta não é positiva. Se houvesse possibilidade de estudar e se desenvolver e se as empresas promovessem facilidades para a educação continuada os comissários em fase final na atividade laborativa aérea ou aqueles que desejassem migrar para outras áreas poderiam fazê-lo sem traumas ou prejuízos financeiros. O que se verifica é que o ingresso na profissão se dá muito cedo e de maneira ilusória. Ainda durante os primeiros dias de treinamento, no curso chamado de doutrinação básico, no comissário é plantada a ideia que o perseguirá por toda a sua vida na profissão e que tenderá a limitá-lo na busca por mudanças.

É oportuno aqui referenciar Dejours (2006) em *A Banalização da Injustiça Social* onde menciona argumentos que são utilizados até hoje, não só pelos selecionadores, mas por todos os encarregados em moldar a crença dos jovens ingressantes na carreira.

[...] Ele passa então por um aprendizado, durante o qual lhe dizem que foi escolhido por estar entre os melhores e que ele é agora considerado um eleito, que faz parte da elite e que dele se espera um desempenho à altura de sua capacidade e de suas obrigações morais para com a empresa que nele depositou sua confiança e que lhe concedeu o privilégio de o acolher. Se ele se aplicar realmente, a empresa poderá garantir lhe uma bela carreira. (DEJOURS, 2006, p.48).

Temos aqui um exemplo do que pode ser uma categoria tolhida de perspectivas. Mesmo às portas da aposentadoria, tanto a aposentadoria compulsória por motivo de doença ou aquela planejada, a precarização fica evidente. Priva-se o profissional, por convencimento ilusório, não apenas da convivência social, mas de sonhar e idealizar uma vida diferente ou simplesmente mudar de ideia sobre a escolha profissional quando a realidade da abnegação, do custo psíquico ou uma atividade fantasmática lhe bater à porta.

A manipulação com objetivo de precarização, nesse caso, não é uma via sem saída. As relações de engajamento, comprometimento, redução de rotatividade poderiam ser incrementadas se houvesse nas empresas o comprometimento com o bem estar de seus empregados com a possibilidade de grupos específicos de comissários trabalhando em rotas pré-determinadas e em horários fixos. Algumas empresas mantêm escalas específicas como ponte aérea, voos de bate e volta (aqueles com saídas e chegadas programadas para o mesmo aeroporto e no mesmo dia) ou escala mãe (escalas de trabalho para comissárias com filhos de até três anos de idade). Tendo possibilidade de concorrer nessa modalidade de trabalho o

profissional pode realizar suas aspirações pessoais e continuar trabalhando no que escolheu e na empresa que escolheu. As empresas alegam dificuldades na elaboração desse tipo de escala porque precisam manter o rodízio dos profissionais nos diversos voos e também dificuldades na confecção das escalas de trabalho. O fato é que quanto menos instruídos e quanto menos vislumbrarem possibilidades de mudança menor é o engajamento do grupo como grupo e pior o manejo dos acordos sindicais, conseqüentemente menores serão os prejuízos das empresas em concessões trabalhistas. As evidências indicam somente um perdedor, o comissário.

Quanto às oportunidades de crescimento na própria carreira ou quanto à segurança de permanência na própria empresa identificamos aqui outro ponto nevrálgico da profissão. Interessou-nos saber sobre os planos de carreira na profissão. As perguntas e o gráfico correspondente estão abaixo:

4.0 Oportunidades de Crescimento e Segurança:

4.1 - Considero claras as regras para promoção e movimentação de quadro.

4.2- Acredito ter segurança no meu trabalho. Demissões só acontecem por motivos justos.

4.3- Se me graduar na faculdade terei boas condições de ser promovido na empresa.

4.4 - Tenho facilidade para migrar para áreas de trabalho compatíveis com minha formação.

4.5 - O Plano de carreira oferecido pela empresa é justo e adequado.

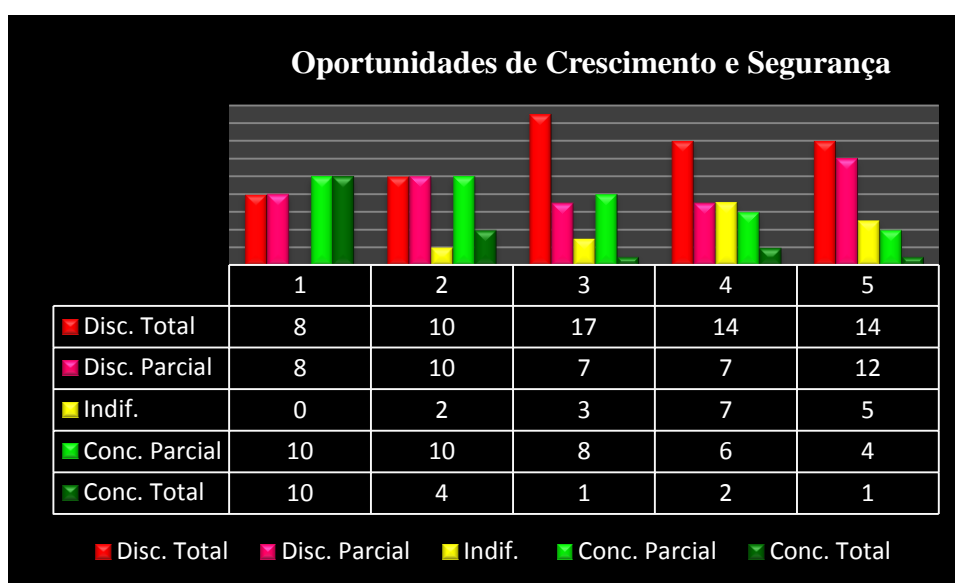


Gráfico 11- Sobre as oportunidades de crescimento e segurança

A resposta do grupo amostral foi que 26 respondentes não consideram justo o plano de carreira oferecido. A maneira como as empresas dão continuidade ao plano de carreira indica motivo de descontentamento. Estabelecido em décadas passadas, o plano de carreira se dá por senioridade. A trilha seguida pelos comissários está constituída da seguinte maneira: inicia-se a profissão como comissário auxiliar, depois chefe de cabine ou chefe de equipe, instrutor de voo ou em terra e depois examinador credenciado pela ANAC que são os comissários responsáveis pelo veredicto de proficiência profissional dos novatos e dos antigos. Durante o processo de formação e habilitação do comissário são compostas turmas de alunos onde todos serão auxiliares e não se desvencilharão de sua turma até o final de suas carreiras. A posição quanto à senioridade na turma se dá por ordem alfabética dos nomes ou por notas obtidas nas avaliações. Havendo necessidade de promoção, a mesma se dá por turma e por senioridade dentro da turma pouco importando especializações ou diferenciações que o comissário possa ter. As companhias aéreas ainda não se utilizam de planos de carreira baseados na meritocracia, planos de carreira em Y, porém são claras as regras sobre as movimentações de quadro baseadas na senioridade. As respostas obtidas nos itens que envolvem plano de carreira, possibilidade de movimentação entre áreas, valorização do empenho e desenvolvimento acadêmico apontam para a necessidade de mudança na maneira como está constituída. As respostas consideradas como desdobramentos de avaliação de desempenho são todas negativas e sinalizadoras da necessidade de mudança. Cumpre-se mencionar que as empresas aéreas não realizam avaliações de desempenho nos comissários de bordo.

O grupo amostral sente-se seguro em seu ambiente de trabalho, independentemente da empresa. Há consenso de que as demissões, quando ocorrem, são motivadas e não aleatórias. É sabido pelos comissários que após retorno de licença médica como as motivadas por psiquiatria, e terminado o prazo de carência legal, o afastado será demitido por improdutividade e dificilmente será recontratado por outra empresa aérea. Também é comum a demissão motivada por “reporte” de passageiro. O grupo internaliza e aceita essa dinâmica sem maiores questionamentos, porém com consequências psíquicas já pontuadas na elaboração de atividades fantasmáticas como mecanismos de defesa, já que todos tem consciência de que se adoecerem ou perderem a paciência com algum passageiro a bordo perderão o emprego.

Sobre a integração social do grupo profissional nas diversas empresas perguntamos se o grupo se sente discriminado ante outros grupos profissionais. Abordamos também questões de preconceito e liberdade de expressão. Vejamos o perguntado e o apurado:

5.0 - Integração Social na organização:

5.1- A administração da empresa trata de maneira igualitária pilotos e comissários

5.2- Homens e mulheres têm as mesmas condições de trabalho e de promoção

5.3- Não identifico tratamentos preconceituosos entre as tripulações de comissários

5.4- O grupo de comissários se ajuda e se protege. Não é incentivada a cultura do reporte

5.5- Tenho liberdade para expressar minhas ideias e propor sugestões durante cursos e palestras na empresa.

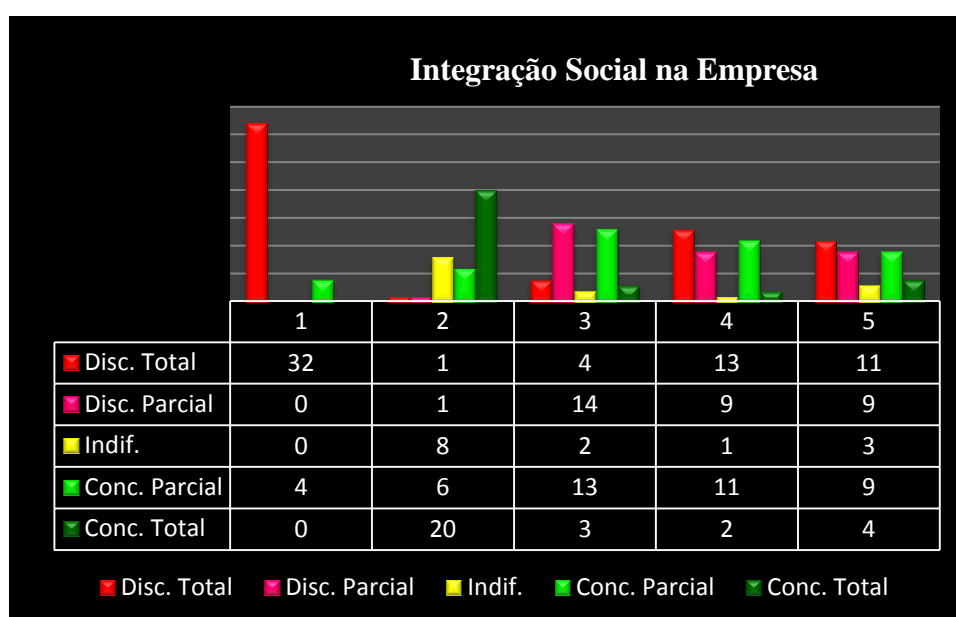


Gráfico 12 – Sobre a integração social nas empresas.

A composição de uma tripulação se dá pela reunião de pilotos e comissários, todos sujeitos à mesma regulamentação profissional e expostos aos mesmos desgastes físicos e psíquicos. O apurado é que as empresas tratam de forma desigual os grupos. O grupo amostral não percebe diferenças entre homens e mulheres, discussão muito frequente nos meios empresariais onde as mulheres costumam ser preteridas frente aos homens. Embora a profissão tenha nascido masculina com os “*cabin boys*” logo foi abraçada pelas mulheres e assim continua. Todas as funções a bordo podem ser desenvolvidas por homens ou por mulheres. Os salários bem como todas as outras formas de gratificações são igualitários. Também é igualitária a composição das tripulações não sendo previsto em lei qualquer menção sobre o número de comissários ou comissárias atuando a bordo dos aviões. Também se aplicam igualmente as regras de promoção e carreira.

A questão número três foi a que mais divergiu de opiniões. Perguntados se observam tratamentos preconceituosos entre os próprios comissários, 16 respondentes consideraram que sim e 18 consideraram que não. Se todos estão sujeitos às mesmas condições insalubres e perigosas; se têm como premissa básica salvaguardar as suas próprias vidas; se estão sujeitos a um sistema de promoção em que não há possibilidade de passar a frente do outro onde se manifesta o preconceito? A intencionalidade da questão era de reforçar a resposta apurada no item seguinte sobre a cultura do reporte. Se há subgrupos nas tripulações há preconceito e, conseqüentemente, disputas por algum tipo de poder ou influência. Resta investigar em oportunidades futuras quais são os objetivos dos atores envolvidos em discriminar e qual ou quais as origens da discriminação.

O modo de composição das tripulações está baseado na obediência hierárquica, na observação de regras e normas sem os quais seria dificultada a sinergia no trabalho. Para o grupo amostral a obediência está presente em todos os segmentos da organização que se relacionam, seja a bordo, em cursos ou palestras. Entendem que as empresas não apreciam manifestações contrárias aos seus modos de condução e gestão.

Walton (1973) em sua sexta dimensão tratou a questão do constitucionalismo. Para o autor essas questões estão amparadas em privacidade e sigilo de informações, liberdade de expressão, igualdade de condições de trabalho e remuneração, favorecimento de determinados grupos ou pessoas pela administração da empresa. Buscamos apurar se o grupo amostral identifica ou não esses aspectos no conjunto das empresas aéreas, se acreditam que há pessoas ou grupos privilegiados na elaboração de escalas com conseqüências na remuneração, possibilidades de escolha de localidades para pernoitar, pedidos de folgas agrupadas e se há retaliação por parte das empresas se houver discordância no seu modo de gerenciamento do grupo. Abaixo as questões e o apurado no grupo amostral:

6.0- Constitucionalismo:

6.1 - Não identifico represálias por parte da empresa se discordar publicamente de algum assunto

6.2 - As decisões tomadas na empresa são baseadas no princípio equidade e não há benefício de grupos específicos ou pessoas em movimentações de quadro

6.3- As escalas de trabalho são montadas visando igualdade entre horas voadas / Km voados e qualidade das horas / km pagos

6.4 - Não acredito haver manipulação de escalas visando benefícios pessoais de comissários

6.5- Minha chefia trata de maneira sigilosa os meus problemas pessoais

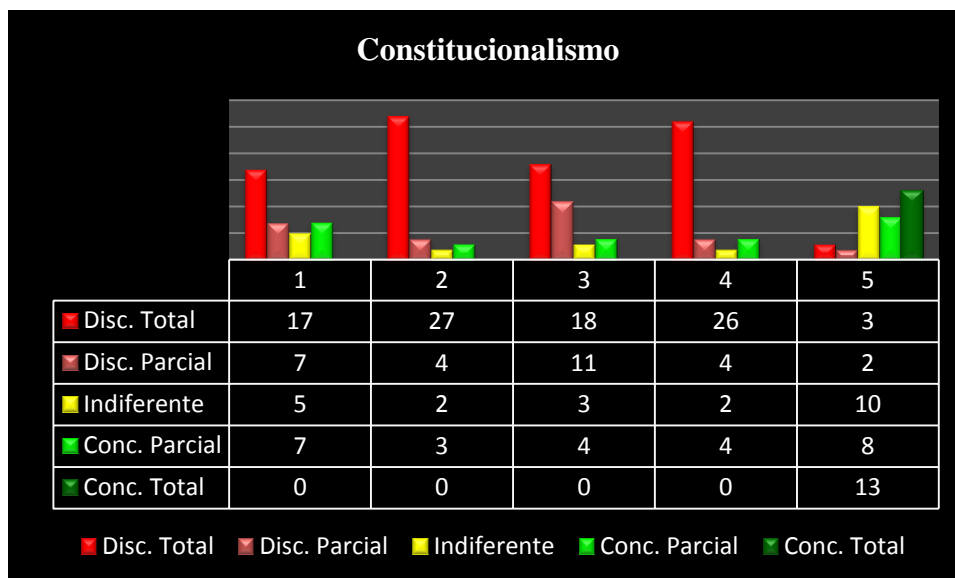


Gráfico 13- Sobre o constitucionalismo

A amostra revelou que uma pequena porcentagem não confia em sua chefia imediata. A grande maioria acredita e confia que seus problemas pessoais podem ser levados aos seus superiores e que estes demonstram ter confidencialidade. Por outro lado entendem que as empresas agem de forma autoritária. Discordam quando a questão passa a ser manipulação de escalas e suas consequências nas questões de remuneração, movimentação de quadros entre comissários na mesma linha hierárquica, rotas ou escalas específicas. As questões 2; 3 e 4 se complementam e se relacionam com as dimensões sobre remuneração e integração nas empresas. Se existe preconceito é porque existe exclusão, tentativa de domínio e poder, barganha para melhoria da remuneração e prejuízo aos excluídos. No aferido junto ao grupo amostral é que para eles há proteção, manipulação de escalas e desequilíbrio entre pagamentos. As empresas divergem sobre a forma de pagamento havendo possibilidades de pagar por km voado ou hora voada. Uma escala prevalentemente noturna com voos longos é bem remunerada tanto em horas quanto em quilômetros. Voar na folga ou além do permitido pela lei para ajudar e colaborar com a operação da empresa é a moeda de troca, reportar falhas do colega durante o trabalho à chefia também.

Mencionamos anteriormente o conceito de trabalho fatigante e trabalho equilibrante postulado por Dejours (2010). O trabalho equilibrante é o trabalho que permite, com coerência, a descarga de energia psíquica e o fatigante o que se opõe a essa descarga. Para Walton (1973) a dimensão trabalho e espaço de vida referem-se às experiências vivenciadas

no trabalho e como essas experiências refletem positiva ou negativamente nas outras esferas da vida. Para o autor os fatores de influência são as jornadas exaustivas e constantes e mudanças constantes de residência. Perguntamos ao grupo amostral se na elaboração das escalas de trabalho há preocupação com o local de residência e com o tempo dispendido entre a residência e o aeroporto de início do voo. A seguir o que foi perguntado e os números apurados:

7.0- Trabalho e o Espaço de Vida:

7.1- Para Elaboração da minha escala de trabalho é considerado o estado ou a cidade que resido bem como meu tempo de deslocamento até o aeroporto.

7.2- Minha escala proporciona convívio familiar adequado e participativo.

7.3- Experimento sofrimento psicológico pelas longas e seguidas ausências de casa.

7.4- Há preocupação em minimizar o tempo de deslocamento entre minha residência e o aeroporto.

7.5- Meu trabalho tem influenciado negativamente os meus relacionamentos pessoais.

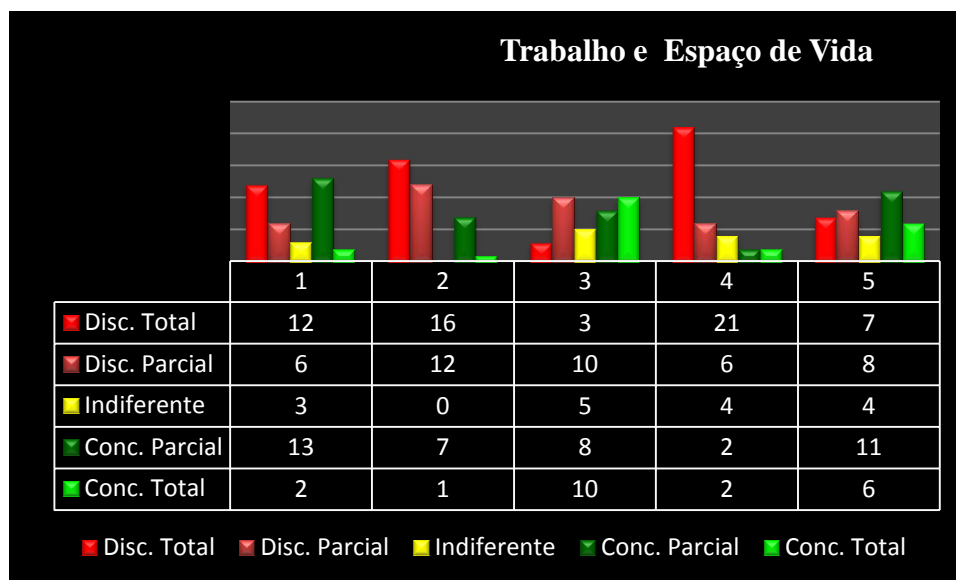


Gráfico 14 – Sobre o trabalho e espaço de vida

A primeira questão dessa dimensão se relaciona com o perguntado no questionário do perfil sociográfico dos comissários, especificamente na questão 08 sobre onde é a residência fixa do comissário. Se a jornada de trabalho do comissário pode ser de até 11h: 00min (BRASIL, 1984) e acrescentarmos mais duas horas de deslocamento, se o comissário residir em SP, ou mais 05 horas, em média, se residir em outro estado e “morar na mala”. Assim não

podemos dizer que há qualidade de vida ou preocupação com a qualidade de vida durante o planejamento das escalas.

O grupo amostral também concorda que não há compatibilidade entre trabalho e convívio familiar e social (questão: 7.2) com consequências psíquicas justificadas por Nery, (2009) em Frequência e prevalência de diagnósticos psiquiátricos determinantes do afastamento de comissários de bordo da atividade aérea. A doença, como mencionado anteriormente, é a saída honrosa para a tentativa de contorno do desajuste ou ao trabalho desestruturante. Cabe ao estado brasileiro e à sociedade brasileira arcar com as despesas referentes aos custos da exploração da mão de obra. Se houvesse corresponsabilidade das empresas no custeio dos afastamentos a situação poderia ser diferente provocando um olhar diferenciado no número de licenças por motivos psicológicos ou psiquiátricos todas as vezes que os custos das doenças ocupacionais pesassem nas planilhas de custos. Quanto ao experimentar sofrimento psicológico relacionado aos longos períodos de afastamentos e a constância desses afastamentos cabe estudo mais detalhado sobre o que seria considerado como sofrimento psicológico, seus agravantes a atenuantes, muito além do senso comum aqui explicitado.

Também foi apontado pelo grupo amostral que, basicamente, não há preocupação em minimizar o tempo gasto em deslocamento o que poderia proporcionar mais tempo em casa e com os familiares. Quanto à questão 7.5 não se observou grandes disparidades sobre a influência negativa ou positiva do trabalho nos relacionamentos pessoais. Vale ressaltar que o grupo foi composto de maneira aleatória e por pessoas com parceira afetiva estabelecida.

A seguir o que foi perguntado e o seu respectivo gráfico:

Na oitava dimensão da teoria de Walton (1973), interessou-nos saber sobre os programas de responsabilidade social nas empresas e o engajamento dos empregados em tais programas. Eis o que foi perguntado:

8.0- Relevância Social do Trabalho na Vida:

8.1 - Eu conheço as atitudes da empresa com o meio ambiente.

8.2 - Sou estimulado a participar de campanhas de reciclagem na empresa.

8.3- Sou estimulado pela empresa a prestar serviço voluntário.

8.4- A empresa possui programas específicos para auxílio aos empregados em casos de tragédias e catástrofes.

8.5- Me orgulho dos programas de responsabilidade social de minha empresa.

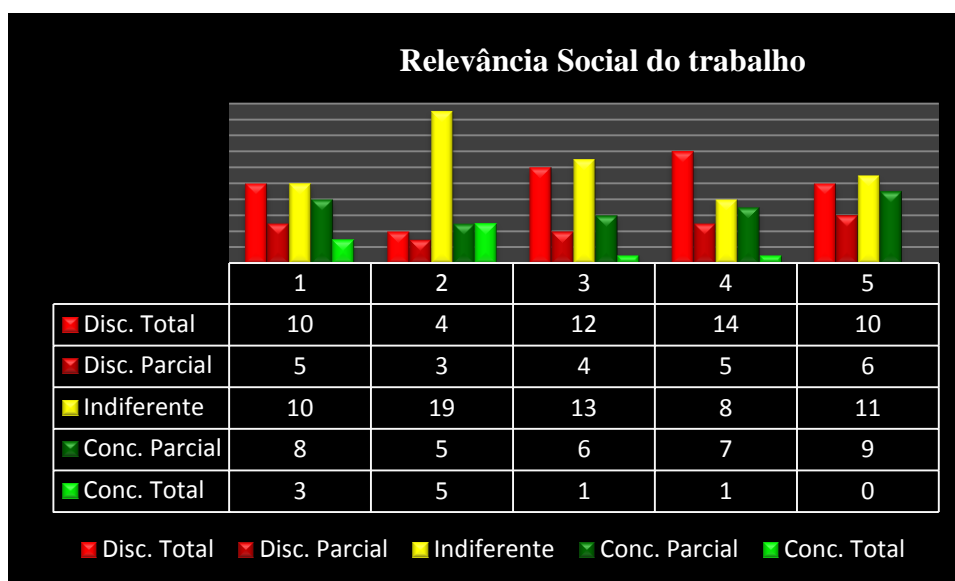


Gráfico 15- Sobre a relevância social no trabalho.

Se definirmos a responsabilidade social como sendo o trabalho realizado pela empresa no sentido de promover justiça social, equidade, melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos e alteração dos espaços sociais que a rodeiam, não deveríamos começar pelo próprio espaço social interno? A questão 8.4 foi introduzida propositadamente como maneira de apurar o sentimento de proteção percebido pelos empregados durante não só as suas ausências da base domiciliar, mas o sentimento de amparo proporcionado também em sua base. Para 19 respondentes as empresas não mantêm programas de apoio para os comissários em caso de necessidade extrema. Para oito respondentes a resposta indiferente indica que não sabem e não podem afirmar se existe ou não um programa, um setor ou uma referência que possam recorrer em caso de urgência ou necessidade extrema. Como se expor em sociedade com políticas ou campanhas publicitárias de responsabilidade social se ainda não o fazem com o público interno? Não é estranho que nenhuma empresa aérea brasileira figure entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

5 CONCLUSÕES

O grupo profissional denominado comissários de bordo é o grupo de maior número nas companhias aéreas brasileiras. Pouco estudado e pouco compreendido, com problemas e soluções específicas, experimenta na atualidade precarização das relações de trabalho com consequente sensação de sofrimento e penalização. A legislatura atual do Senado Federal pretende modificar a lei que regulamenta a profissão do aeronauta e agravar ainda mais as condições insalubres e de sofrimento aumentando a carga de trabalho dos profissionais.

No grupo empresarial mercado aéreo há pouca abertura para pesquisas que envolvam as condições de trabalho, de precarização das relações de trabalho e da constatação do sofrimento. Apoiados no conceito de pesquisa de clima, buscamos através do direcionamento de questões de pesquisa de clima, encontrar elementos que sinalizassem o agravamento das condições de trabalho, de saúde, de perspectiva de futuro e, conseqüentemente, instalação de sofrimento e reorganizações patológicas, visando minimizar o sofrimento vivido pelos profissionais.

Embora a presença feminina na profissão seja fato, a organização do trabalho parece demonstrar incremento da incompatibilidade da maternidade e a profissão. A dicotomia entre ser mãe e ser comissária merece destaque e estudos específicos e complementares, embora já exista movimento em uma das empresas pesquisadas no sentido de elaborar “escala mãe” onde a comissária pode, por um período de tempo preestabelecido, voltar para sua casa todos os dias. Não foi possível o acesso a dados estatísticos sobre os índices de absenteísmo das comissárias mães ou aos índices de mães que se demitem pela incompatibilidade das funções. Cabe à área de recursos humanos das empresas quantificar os custos das demissões, da reposição da mão de obra e justificar ou não o investimento na manutenção ou ampliação da “escala mãe” estabelecendo trabalho em turnos ou voos direcionados a elas.

Uma possível resistência por parte das empresas é que a medida beneficiaria um grupo em detrimento de outros, mas há que se pensar que as sociedades tendem a proteger as grávidas, as mães e os idosos. A elaboração de pesquisa específica pode retratar a aceitação ou não de tal medida beneficiando os macros indicadores na percepção de clima na empresa.

O sofrimento também é manifesto quando se trata do assunto preconceito e igualdade de direitos. Atualmente o conceito de família e uniões está um pouco diferente do que era há uma década. Comissários e Comissárias cuja opção de família está na forma de convivência com ausência de documentação legal ou os que optaram por estabelecer parcerias do mesmo sexo não concorrem a escalas fixas com os parceiros (as), vivendo o preconceito. Estender os mesmos direitos às parcerias não documentadas poderia não só minimizar a questão de viver o preconceito, mas de manter o empregado fiel à empresa, consequentemente, diminuindo a rotatividade.

Outro ponto é a quantidade de horas de deslocamento entre a residência e o local designado para se apresentar ao trabalho. Preocupações com esse tipo de despendimento de tempo também ajudam a manter o empregado ligado à empresa e proporcionar maior convívio do empregado com seus familiares.

Também entendemos como um grito de socorro os números apresentados na forma de afastamentos psiquiátricos. Transtornos de pânico, depressão, alcoolismo, drogadicção são apenas alguns transtornos que podemos mencionar e que podem ser derivados da solidão experimentada durante o período de viagem do comissário. Aos que manifestarem o desejo e comprovado a necessidade, a possibilidade de contar com uma pessoa amiga e de confiança como companhia nos períodos de trabalho sem, contudo, haver a imposição de dividir o mesmo quarto de hotel, poderia funcionar como um atenuante decorrente das angústias de abandono. Há que se comprovar, em estatísticas, se o fato de voar fixo com alguém conhecido, por um período determinado de tempo causa impacto positivo, diminuindo o número de afastamentos por transtornos mentais menores.

Há no meio aeronáutico a crença que os comissários de bordo, no geral, estudaram somente o ciclo básico, sendo exigência das empresas aéreas que tenham o ensino médio completo. No grupo amostral 45% dos profissionais já concluíram o ensino superior. Proporcionar aos profissionais possibilidades de desenvolvimento e especialização pode contribuir para manter o empregado na empresa; quando estivesse próxima a aposentadoria, o empregado poderia vislumbrar outro futuro que não o de ficar em casa, sem fazer nada, ou continuar sem escolha. Trabalhos como “Coaching, Counseling”, aconselhamento de carreira, apoio na transição de carreira promovendo reuniões grupais e de periodicidade mensal, cujo

escopo seria a preparação para a aposentadoria, seria não só uma alternativa bem vista pelos empregados mas uma inovação no mercado aéreo brasileiro com reflexos na administração de pessoal; diminuição de verbas indenizatórias, retenção do empregado e menos custos ao Estado brasileiro nos afastamentos por INSS. Também poderia haver alguma ajuda aos pais e mães com palestras ou grupos de apoio nos processos de separação entre a figura parental e as crianças. A elaboração “saudável do luto” ao invés do “luto melancólico” traria benefícios a todos, empresas e empregados. A junção de escala mãe e escala especial para estudantes é apenas um exemplo de como é possível melhorar os indicadores de clima minimizando percepções de sofrimento, angústias de abandono e de trabalho explorado.

A regulamentação profissional dos aeronautas, na maneira que se apresenta hoje, dá indícios de que seja suficientemente boa para proteger os trabalhadores, uma vez que discorre sobre trabalhos noturnos e diurnos, estabelece limites aceitáveis de jornadas, pousos e horas de voo, seja mensal, trimestral e anual. Observar o cumprimento da regulamentação pode ser encarado pelos profissionais como lisura por parte das empresas nas relações entre os empregadores e empregados e melhorar a percepção no clima vivido por todos dentro das organizações.

Na esfera empresarial, as empresas têm grandes possibilidades de redução de custos atuando no gerenciamento da qualidade de vida dos comissários. O encontro da redução de custos com mão de obra como redução de “*turnover*”, absenteísmo, afastamentos médicos e passivos trabalhistas, para citar alguns fatores, passa pela reorganização das escalas de voo o que justifica o investimento na criação de bases de trabalho fora de São Paulo, fato que já vai acontecer nas grandes empresas a partir de abril e maio de 2012. O fato motivador parece ser a dificuldade do setor hoteleiro em prover quartos a baixo custo às empresas, mas se pudermos minimizar o número de “habitantes na mala” sem dúvida trabalharemos para minimizar o sofrimento e a deterioração da qualidade de vida dos comissários de bordo diretamente envolvidos nessas questões. O que se verifica na atualidade, no conjunto das empresas, é que os comissários trabalham para o escalador e não o escalador para os comissários. Os indícios apontam para o que é sempre mais fácil para o departamento escala de voo, mesmo que essas facilidades custem caro para outros setores como serviço médico, seleção, treinamento e setor jurídico. As pesquisas específicas nas novas bases de trabalho poderão sinalizar o retorno dos investimentos na criação e manutenção de bases no Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Recife.

A realidade das empresas aéreas brasileiras aponta para dificuldades em repor a mão de obra técnica, como é o caso dos comissários de bordo. O desafio então passa a ser o de se tornar atrativa para os ingressantes no mercado, seja ao novato quanto ao que deseja retornar à profissão. É preciso ainda prover recursos aos comissários para planejar e pensar no que fazer quando a aposentadoria chegar. Essa seria uma possibilidade de contentar o empregado e mantê-lo na organização.

A prática de pesquisar setorialmente precisa fazer parte do dia a dia nas empresas. Pesquisar somente uma vez por ano e de maneira global parece não atender aos objetivos de tornar o local de trabalho mais humano e agradável, já que um adulto passa a maior parte de seu tempo trabalhando. Uma das empresas aéreas tem como visão ser a melhor empresa para viajar, investir e trabalhar; devemos grifar que o trabalhar é o último dos três itens quando deveria ser o primeiro, pois é o fator que faz a diferença no viajar e, conseqüentemente no investir.

Todas as dificuldades levantadas nos levam a uma equação cuja solução é possível, ou seja, desrespeito à regulamentação + desvalorização do empregado + falta de conhecimento sobre quem é trabalhador + pouca perspectiva na visão do empregado = a altas taxas de absenteísmo, alta rotatividade, comprometimento baixo e baixo índice de fidelização e identificação do empregado para com a empresa. Aqui não nos referimos ainda às altas taxas de afastamentos médicos ou afastamentos custeados pelo estado brasileiro. Somente a corresponsabilidade das empresas no custeio direto desses afastamentos é que pode modificar o quadro atual.

Por fim, cabe aos pesquisadores trazer luz às questões atuais do mercado aéreo brasileiro, não só propondo novos modelos econômicos ou novas maneiras de pensamento estratégico, mas atuando junto ao empregado ouvindo seus questionamentos, suas necessidades e seus anseios; exemplificando temos temas como a questão da incompatibilidade da profissão e a maternidade; a questão da discriminação e do preconceito no exercício da profissão manifesta pelas parcerias homoafetivas; o “viver na mala” investigando melhor o por quê da escolha da vida itinerante; os distúrbios ocasionados em consequência das alterações do ritmo circadiano; as consequências da inobservância do ritmo circadiano e as estatísticas de acidentes e incidentes; as elaborações fantasmáticas como alternativa psicótica para evitar o sofrimento; o papel do sindicalismo na vida dos aeronautas; a desregulamentação e suas implicações trabalhistas entre outros tópicos.

A qualidade de vida dos profissionais está aquém do aceitável, já ultrapassou a tênue linha que separa o sofrimento latente do sofrimento manifesto e nos cabe, enquanto pesquisadores, dar voz a quem já não consegue mais falar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Adriana. R; OLIVA, E. D. **Qualidade de vida no trabalho de comissário de bordo no Brasil: FACEF PESQUISA v. 13 n.1**, p. v.13 n.1. fev /2010

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no séc. XX**, 3ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BRASIL. **Regulamentação profissional do aeronauta de 1984**. Lei nº 7.183, de 05 de abril de 1984. Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7183.htm Acesso em: 04 fev.2011.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**: tradução de Luiz Alberto Monjardim, - 7º ed. – Rio de Janeiro: FGV, 2006.

_____. **O fator humano**: Tradução de Maria Irene S. Betiol, Maria José Tonelli, - 5º ed. – Rio de Janeiro: FGV, 2005.

_____. Abdoucheli, Elisabeth, Jayet, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho, tradução de Maria Irene S. Betiol... et al. 1º ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DOLAN, S. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro : Qualitymark,2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho**: Uma abordagem psicossomática, 4ºed. São Paulo: Atlas, 2009.

FREITAS, André L.P.; Souza, Renata. G. B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154, ago/2009.

FUSCHER, D. GARVEY, B. **Flatrock- history of flight in the U.S.A / New Zealand**. Disponível em [http:// www.flatrock.org.nz/topics/flying/seventyfive years.htm](http://www.flatrock.org.nz/topics/flying/seventyfiveyears.htm). Acesso em: 03 mai.2011.

GAULEJAC, VINCENT. **Gestão como doença social**. Tradução de Ivo Storniolo. 1º ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GOLDSMITH, Marshall, HESSELBEIN, Frances, Organizadores. **A nova organização do futuro: Visões e Insights dos Maiores Líderes do Pensamento Estratégico**, tradução de Sabine Höller – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LAPLANCHE, J. PONTALIS, J.B. **Enciclopedia dela Psicoanalisi**, Nuova edizione a cura di Luciano Mecacci e Cynthia Puca, Tomo Primo – 5° Ed.- Bari, 2009.

LIMONGI- FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de pesquisa: uma introdução**, São Paulo: Educ., 2002.

NERY, Maria Luiza Costa. **Frequência e prevalência de diagnósticos psiquiátricos determinantes do afastamento de comissários de bordo da atividade aérea**. [Dissertação de Pós-graduação]: São Paulo. Escola de saúde pública da USP; 2009.

O'ROURKE, P.J. **A riqueza das nações de Adam Smith: Uma biografia**; tradução Roberto Franco Valente. - Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

PEREIRA, A. **Memória do sindicato nacional dos aeronautas: Sua vida, suas lutas: 1942 a 1979**. Rio de Janeiro: Sindicato Nacional dos Aeronautas; 1995.

PIMENTEL, V. L. **Ser comissário de bordo: Os significados destes profissionais acerca das adversidades no trabalho**. [Dissertação de Mestrado]: São Paulo. Escola Paulista de Enfermagem da USP; 2006.

PEDROSO, Bruno, PILATTI, Luiz Alberto. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton**: Campinas, 2009.15f. Artigo – Revista da faculdade de educação física da Unicamp, Campinas, v.7, n.3 p.28-43, set/ dez 2009.

RUSSO, Giuseppe. **Diagnóstico da cultura organizacional: O impacto dos valores organizacionais no desempenho das terceirizações**. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Dedix,2010.

ROSSI, Ana Maria, QUICK, James Campbell, PERREWÉ, Pamela L, Organizadores. **Stress e qualidade de vida no trabalho: O positivo e o negativo**, - São Paulo: Atlas, 2009.

SANT'ANNA, Anderson de Souza, KILIMNIK, Zélia Miranda, Organizadores. **Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e Fundamentos**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**, Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPINK. P. K. **Quando trabalhar é neurotizante**: Revista Psicologia Atual. São Paulo: Spagat, ago./1992, ano5, v.27.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987.

TROIANO, Mario. **Guarire dagli attachi di panico**, Roma: Riuniti, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**: 10º ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ZENTGRAF, Roberto. **Estatística objetiva**. 1º ed. Rio de Janeiro: ZTG, 2001.

WALTON, Richard E. **Quality of working life: What is it?** Sloan Management Review, 15. 1, p.11-21, 1973.

WHITELEGG, D. **Working in the Skies**- The fast paced, disorienting world of flight attendants. New York University Press: 2007 – U.S.A

<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2010/12/sindicato-preve-que-greve-sera-realizada-aos-poucos.html>- acesso em 20/02/2011.

ANEXO I

LEI Nº 7.183, DE 5 DE ABRIL DE 1984.

Presidência da República

Subchefia para Assuntos Jurídicos

PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I - Das Disposições Preliminares

SEÇÃO I - Do Aeronauta e da sua Classificação

Art. 1º - O exercício da profissão de aeronauta é regulado pela presente Lei.

Art. 2º - Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho.

Parágrafo único. Considera-se também aeronauta, para os efeitos desta Lei, quem exerce atividade a bordo de aeronave estrangeira, em virtude de contrato de trabalho regido pela leis brasileiras.

Art. 3º - Ressalvados os casos previstos no Código Brasileiro do Ar, a profissão de aeronauta é privativa de brasileiros.

Parágrafo único. As empresas brasileiras que operam em linhas Internacionais poderão utilizar comissários estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários existentes a bordo da aeronave.

Art. 4º - O aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante.

Art. 5º - O aeronauta de empresa de transporte aéreo regular que se deslocar, a serviço desta, sem exercer função a bordo de aeronave tem a designação de tripulante extra.

Parágrafo único. O aeronauta de empresa de transporte aéreo não regular ou serviço especializado tem a designação de tripulante extra somente quando se deslocar em aeronave da empresa, a serviço desta.

Art. 6º - São tripulantes:

- a) Comandante: piloto responsável pela operação e segurança da aeronave - exerce a autoridade que a legislação aeronáutica lhe atribui;
- b) Copiloto: piloto que auxilia o Comandante na operação da aeronave;
- c) Mecânico de Voo: auxiliar do Comandante, encarregado da operação e controle de sistemas diversos conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave;
- d) Navegador: auxiliar do Comandante, encarregado da navegação da aeronave quando a rota e o equipamento o exigirem, a critério do Órgão competente do Ministério da Aeronáutica;
- e) Radioperador de Voo: auxiliar do Comandante, encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica;

e

f) Comissário: é o auxiliar do Comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas à segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo Comandante.

§ 1º - A guarda dos valores fica condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

§ 2º - A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada ao comissário quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Art. 7º - Consideram-se também tripulantes, para os efeitos desta Lei, os operadores de equipamentos especiais instalados em aeronaves homologadas para serviços aéreos especializados, devidamente autorizados pelo Ministério da Aeronáutica.

SEÇÃO II - Das Tripulações

Art. 8º - Tripulação é o conjunto de tripulantes que exercem função a bordo de aeronave.

Art. 9º - Uma tripulação poderá ser: mínima, simples, composta e de revezamento.

Art. 10 - Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo de aeronave e a constante do seu manual de operação, homologada pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica, sendo permitida sua utilização em voos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Art. 11 - Tripulação simples é a constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo.

Art. 12 - Tripulação composta é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos tripulantes acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, poltronas reclináveis.

Art. 13 - Tripulação de revezamento é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto qualificado a nível de piloto em comando, um copiloto, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários.

Parágrafo único. Aos pilotos e mecânicos de voo acrescidos à tripulação simples serão asseguradas, pelo empregador, acomodações para o descanso horizontal e, para os comissários, número de assentos reclináveis igual à metade do seu número com aproximação para o inteiro superior.

Art. 14 - O órgão competente do Ministério da Aeronáutica, considerando o interesse da segurança de voo, as características da rota e do voo, e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações que se tornarem necessárias.

Art. 15 - As tripulações compostas ou de revezamento só poderão ser empregadas em voos internacionais e nas seguintes hipóteses:

a) mediante programação;

b) para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas ou por trabalhos de manutenção; e

c) em situações excepcionais, mediante autorização do Ministério da Aeronáutica.

Parágrafo único. Uma tripulação composta poderá ser utilizada em voos domésticos para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção.

Art. 16 - Um tipo de tripulação só poderá ser transformado na origem do voo e até o limite de 3 (três) horas, contadas a partir da apresentação da tripulação previamente escalada.

Parágrafo único. A contagem de tempo para limite da jornada será a partir da hora da apresentação da tripulação original ou do tripulante de reforço, considerando o que ocorrer primeiro.

CAPÍTULO II - Do Regime de Trabalho

SEÇÃO I - Da Escala de Serviço

Art. 17 - A determinação para a prestação de serviço dos aeronautas, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita:

- a) por intermédio de escala especial ou de convocação, para realização de cursos, exames relacionados com o adestramento e verificação de proficiência técnica;
- b) por intermédio de escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias para a primeira semana de cada mês e 7 (sete) dias para as semanas subsequentes, para os vôos de horário, serviços de reserva, sobreaviso e folga; e
- c) mediante convocação, por necessidade de serviço.

Art. 18 - A escala deverá observar, como princípio, a utilização do aeronauta em regime de rodízio e em turnos compatíveis com a higiene e segurança do trabalho.

Art. 19 - É de responsabilidade do aeronauta manter em dia seus certificados de habilitação técnica e de capacidade física estabelecidos na legislação em vigor, cabendo-lhe informar ao serviço de escala, com antecedência de 30 (trinta) dias, as respectivas datas de vencimento, a fim de que lhe seja possibilitada a execução dos respectivos exames.

SEÇÃO II - Da Jornada de Trabalho

Art. 20 - Jornada é a duração do trabalho do aeronauta, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que o mesmo é encerrado.

§ 1º - A jornada na base domiciliar será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local de trabalho.

§ 2º - Fora da base domiciliar, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local estabelecido pelo empregador.

§ 3º - Nas hipóteses previstas nos parágrafos anteriores, a apresentação no aeroporto não deverá ser inferior a 30 (trinta) minutos da hora prevista para o início do voo.

§ 4º - A jornada será considerada encerrada 30 (trinta) minutos após a parada final dos motores.

Art. 21 - A duração da jornada de trabalho do aeronauta será de:

- a) 11 (onze) horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples;
- b) 14 (quatorze) horas, se integrante de uma tripulação composta; e
- c) 20 (vinte) horas, se integrante de uma tripulação de revezamento.

§ 1º - Nos voos de empresa de táxi-aéreo, de serviços especializados, de transporte aéreo regional ou em voos internacionais regionais de empresas de transporte aéreo regular realizados por tripulação simples, se houver interrupção programada da viagem por mais 4 (quatro) horas consecutivas, e for proporcionado pelo empregador acomodações adequadas para repouso dos tripulantes, a jornada terá a duração acrescida da metade do tempo de interrupção, mantendo-se inalterados os limites prescritos na alínea "a", do art. 29, desta Lei.

§ 2º - Nas operações com helicópteros a jornada poderá ter a duração acrescida de até 1 (uma) hora para atender exclusivamente a trabalhos de manutenção.

Art. 22 - Os limites da jornada de trabalho poderão ser ampliados de 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do Comandante da aeronave e nos seguintes casos:

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

§ 1º - Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada pelo Comandante ao empregador, 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, o qual, no prazo de 15 (quinze) dias, a submeterá à apreciação do Ministério da Aeronáutica.

§ 2º - Para as tripulações simples, o trabalho noturno não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Para as tripulações simples nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, a hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Art. 23 - A duração do trabalho do aeronauta, computado os tempos de voo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 (um terço) do sobreaviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir voo ou retornar à base após o voo e os tempos de adestramento em simulador, não excederá a 60 (sessenta) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais.

§ 1º - O limite semanal estabelecido neste artigo não se aplica ao aeronauta que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei.

§ 2º - O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, não será computado como de trabalho para fins desta Lei.

Art. 24 - Para o aeronauta pertencente à empresa de táxi-aéreo ou serviços especializados, o período máximo de trabalho consecutivo será de 21 (vinte e um) dias, contados do dia de saída do aeronauta de sua base contratual até o dia do regresso à mesma, observado o disposto do art. 34 desta Lei.

Parágrafo único. O período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezessete) dias.

SEÇÃO III - Do sobre Aviso e Reserva

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

§ 1º - O número de sobreavisos que o aeronauta poderá concorrer não deverá exceder a 2 (dois) semanais ou 8 (oito) mensais.

§ 2º - O número de sobreavisos estabelecidos no parágrafo anterior não se aplica aos aeronautas de empresas de táxi-aéreo ou serviço especializado.

Art. 26 - Reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição.

§ 1º - O período de reserva para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular não excederá de 6 (seis) horas.

§ 2º - O período de reserva para aeronautas de empresas de táxi aéreo ou de serviços especializados não excederá de 10 (dez) horas.

§ 3º - Prevista a reserva, por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao aeronauta acomodações adequadas para o seu descanso.

SEÇÃO IV - Das Viagens

Art. 27 - Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante, contado desde a saída de sua base até o regresso à mesma.

§ 1º - Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.

§ 2º - É facultado ao empregador fazer com que o tripulante cumpra uma combinação de voos, passando por sua base, sem ser dispensado do serviço, desde que obedeça à programação prévia, observadas as limitações estabelecidas nesta Lei.

§ 3º - Pode o empregador exigir do tripulante uma complementação de voo para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis, sem trazer prejuízo da sua programação subsequente, respeitadas as demais disposições desta Lei.

SEÇÃO V - Dos Limites de Voo e de Pouso

Art. 28 - Denomina-se "hora de voo", ou "tempo de voo" o período compreendido entre o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou entre a "partida" dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, em ambos os casos para fins de decolagem até o momento em que respectivamente, se imobiliza ou se efetua o "corte" dos motores, ao término do voo (calço-a-calço).

Art. 29 - Os limites de voo e pousos permitidos para uma jornada serão os seguintes:

- a) 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de voo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;
- b) 12 (doze) horas de voo e 6 (seis) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;
- c) 15 (quinze) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e
- d) 8 (oito) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

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

§ 2º - Em caso de desvio para alternativa, é permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nas alíneas "a", "b" e "c" deste artigo.

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

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

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

Art. 30 - Os limites de tempo de voo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente:

- a) em aviões convencionais: 100 - 270 - 1.000 horas;
- b) em aviões turboélices: 100 - 255 - 935 horas;
- c) em aviões a jato: 85 - 230 - 850 horas; e
- d) em helicópteros: 90 - 260 - 960 horas.

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

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

Art. 31 - As horas realizadas como tripulante extra serão computadas para os limites de jornada, semanais e mensais de trabalho, não sendo as mesmas consideradas para os limites de horas de voo previstos no art. 30 desta Lei.

SEÇÃO VI - Dos Períodos de Repouso

Art. 32 - Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

Art. 33 - São assegurados ao tripulante, fora de sua base domiciliar, acomodações para seu repouso, transporte ou ressarcimento deste, entre o aeroporto e o local de repouso e vice-versa.

§ 1º - O previsto neste artigo não será aplicado ao aeronauta de empresas de táxi-aéreo ou de serviços especializados quando o custeio do transporte e hospedagem, ou somente esta, for por elas ressarcido.

§ 2º - Quando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação do mesmo à disposição da tripulação.

Art. 34 - O repouso terá a duração diretamente relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

- a) 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;
- b) 16 (dezesesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas; e
- c) 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Art. 35 - Quando ocorrer o cruzamento de 3 (três) ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na sua base domiciliar, o repouso acrescido de 2 (duas) horas por fuso cruzado.

Art. 36 - Ocorrendo o regresso de viagem de uma tripulação simples entre 23:00 (vinte e três) e 6:00 (seis) horas, tendo havido pelo menos 3 (três) horas de jornada, o tripulante não poderá ser escalado para trabalho dentro desse espaço de tempo no período noturno subsequente.

SEÇÃO VII - Da Folga Periódica

Art. 37 - Folga é o período de tempo não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o aeronauta, em sua base contratual, sem prejuízo de remuneração, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

§ 1º - A folga deverá ocorrer, no máximo, após o 6º (sexto) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador, contado a partir da sua apresentação, observados os limites estabelecidos nos artigos 21 e 34 desta Lei.

§ 2º - No caso de voos internacionais de longo curso, que não tenham sido previamente programados, o limite previsto no parágrafo anterior, poderá ser ampliado de 24 (vinte e quatro) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante mais 48 (quarenta e oito) horas de folga além das previstas no art. 34 desta Lei.

§ 3º - A folga do tripulante que estiver sob o regime estabelecido no art. 24 desta Lei será igual ao período despendido no local da operação, menos 2 (dois) dias.

Art. 38 - O número de folgas não será inferior a 8 (oito) períodos de 24 (vinte e quatro) horas por mês.

§ 1º - Do número de folgas estipulado neste artigo, serão concedidos 2 (dois) períodos consecutivos de 24 (vinte e quatro) horas devendo pelo menos um destes incluir um sábado ou um domingo.

§ 2º - A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada.

Art. 39 - Quando o tripulante for designado para curso fora da base, sua folga poderá ser gozada nesse local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 1 (um) dia para cada 15 (quinze) dias fora da base.

Parágrafo único. A licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado, se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO III - Da Remuneração e das Concessões

SEÇÃO I - Da Remuneração

Art. 40 - Ressalvada a liberdade contratual, a remuneração do aeronauta corresponderá à soma das quantias por ele percebidas da empresa.

Parágrafo único. Não se consideram integrantes da remuneração as importâncias pagas pela empresa a título de ajudas de custo, assim como as diárias de hospedagem, alimentação e transporte.

Art. 41 - A remuneração da hora de voo noturno, assim como as horas de voo como tripulante extra, será calculada na forma da legislação em vigor, observados os acordos e condições contratuais.

§ 1º - Considera-se voo noturno o realizado entre o pôr e o nascer do sol.

§ 2º - A hora de vôo noturno para efeito de remuneração é contada à razão de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Art. 42 - As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

SEÇÃO II - Da Alimentação

Art. 43 - Durante a viagem, o tripulante terá direito à alimentação, em terra ou em voo, de acordo com as instruções técnicas dos Ministérios do Trabalho e da Aeronáutica.

§ 1º - A alimentação assegurada ao tripulante deverá:

a) quando em terra, ter a duração mínima de 45' (quarenta e cinco minutos) e a máxima de 60' (sessenta minutos); e

b) quando em voo, ser servida com intervalos máximos de 4 (quatro) horas.

§ 2º - Para tripulante de helicópteros a alimentação será servida em terra ou a bordo de unidades marítimas, com duração de 60' (sessenta minutos) período este que não será computado na jornada de trabalho.

§ 3º - Nos voos realizados no período de 22:00 (vinte duas) às 6:00 (seis) horas, deverá ser servida uma refeição se a duração do voo for igual ou superior a 3 (três) horas.

Art. 44 - É assegurada alimentação ao aeronauta na situação de reserva ou em cumprimento de uma programação de treinamento entre 12:00 (doze) e 14:00 (quatorze) horas, e entre 19:00 (dezenove) e 21:00 (vinte e uma) horas, com duração de 60' (sessenta minutos).

§ 1º - Os intervalos para alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

§ 2º - Os intervalos para alimentação de que trata este artigo não serão observados, na hipótese de programação de treinamento em simulador.

SEÇÃO III - Da Assistência Médica (art. 45)

Art. 45 - Ao aeronauta em serviço fora da base contratual, a empresa deverá assegurar assistência médica em casos de urgência, bem como remoção por via aérea, de retorno à base ou ao local de tratamento.

SEÇÃO IV - Do Uniforme (art. 46)

Art. 46 - O aeronauta receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças de uniforme e os equipamentos exigidos para o exercício de sua atividade profissional, estabelecidos por ato da autoridade competente.

SEÇÃO V - Das Férias

Art. 47 - As férias anuais do aeronauta serão de 30 (trinta) dias.

Art. 48 - A concessão de férias será participada ao aeronauta, por escrito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo o empregado assinar a respectiva notificação.

Art. 49 - A empresa manterá atualizado um quadro de concessão de férias, devendo existir um rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Art. 50 - Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não poderão se converter em abono pecuniário.

CAPÍTULO IV - Das Transferências

Art. 51 - Para efeito de transferência, provisória ou permanente, considera-se base do aeronauta a localidade onde o mesmo está obrigado a prestar serviços e na qual deverá ter domicílio.

§ 1º - Entende-se como:

a) transferência provisória o deslocamento do aeronauta de sua base, por período mínimo de 30 (trinta) dias e não superior a 120 (cento e vinte) dias, para prestação de serviços temporários, sem mudança de domicílio, à qual retorna tão logo cesse a incumbência que lhe foi cometida; e

b) transferência permanente, o deslocamento do aeronauta de sua base, por período superior a 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio.

§ 2º - Após cada transferência provisória o aeronauta deverá permanecer na sua base pelo menos 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - O interstício entre transferências permanentes será de 2 (dois) anos.

§ 4º - Na transferência provisória serão assegurados ao aeronauta acomodações, alimentação e transporte a serviço e, ainda, transporte aéreo de ida e volta, e no regresso uma licença remunerada de 2 (dois) dias para o 1º (primeiro) mês, mais 1 (um) dia para cada mês ou fração subsequente, sendo que no mínimo 2 (dois) dias não deverão coincidir com o sábado, domingo ou feriado.

§ 5º - Na transferência permanente serão assegurados ao aeronauta pela empresa:

a) uma ajuda de custo, para fazer face às despesas de instalação na nova base, não inferior a 4 (quatro) vezes o valor do salário mensal, calculado o salário variável por sua taxa atual multiplicada pela média do correspondente trabalho, em horas ou quilômetros de voo, nos últimos 12 (doze) meses;

- b) o transporte aéreo para si e seus dependentes;
- c) a translação da respectiva bagagem; e
- d) uma dispensa de qualquer atividade relacionada com o trabalho pelo período de 8 (oito) dias, a ser fixado por sua opção, com aviso prévio de 8 (oito) dias, à empresa, dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada à nova base.

§ 6º - Na forma que dispuser o regulamento desta Lei, poderá ser a transferência provisória transformada em transferência permanente.

Art. 52 - O aeronauta deverá ser notificado pelo empregador com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e 15 (quinze) dias na provisória.

CAPÍTULO V - Das Disposições Finais

Art. 53 - Além dos casos previstos nesta Lei, as responsabilidades do aeronauta são definidas no Código Brasileiro do Ar, nas leis e regulamentos em vigor e no que decorrer do contrato de trabalho, acordos e convenções internacionais.

Art. 54 - Os tripulantes das aeronaves das categorias administrativa e privada de indústria e comércio ficam equiparados, para os efeitos desta Lei, aos de aeronaves empregados em serviços de taxi aéreo.

Art. 55 - Os Ministros de Estado do Trabalho e da Aeronáutica expedirão as instruções que se tornarem necessárias à execução desta Lei.

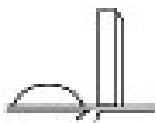
Art. 56 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 5 de abril de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

ANEXO II

Projeto de Lei – Senador Blairo Maggi



**Senado Federal - Secretaria-Geral da Mesa
Atividade Legislativa - Tramitação de Matérias**

Identificação da Matéria

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 434, DE 2011

Autor: SENADOR - Blairo Maggi

Ementa: Altera a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, para modificar a jornada de trabalho do aeronauta.

Explicação da ementa: Altera a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984 (Regula o exercício da Profissão de Aeronauta) para estabelecer que a duração da jornada de trabalho do aeronauta será de 14 horas, se integrante de uma tripulação mínima, simples ou composta. Dispõe que a duração do trabalho do aeronauta, computado os tempos de voo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de 1/3 do sobreaviso, assim como o tempo do deslocamento, como tripulante extra, para assumir voo ou retornar à base após o voo e os tempos de adestramento em simulador, não excederá a 60 horas semanais e 190 horas mensais. Determina que os limites de voo e pousos permitidos para uma jornada serão de 12 horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação mínima, simples ou composta; 16 horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e 8 horas, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros. Estabelece o limite de 12 horas de voo e 4 pousos nos voos compreendidos entre 23h e 6h, e que em caso de desvio para alternativa, é permitido o acréscimo de mais 1 pouso. Dispõe que os limites de tempo de voo do tripulante não poderão exceder em cada mês, trimestre ou ano, respectivamente, 100, 255 e 935 horas em aviões turboélices e a jato e que o número de folgas não será inferior a 12 períodos de 24 horas por mês. Estabelece o prazo de 6 meses após a publicação para a vigência da lei.

Assunto: Social - Trabalho e emprego

Data de apresentação: 02/08/2011

Situação atual: Local: 11/08/2011 - Comissão de Assuntos Sociais

Situação: 11/08/2011 - AGUARDANDO DESIGNAÇÃO DO RELATOR

Indexação da matéria: Indexação: PROJETO DE LEI, SENADO, ALTERAÇÃO, ACRÉSCIMO, REGULAMENTAÇÃO, PROFISSÃO, AERONAUTA, DURAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO, HORA, INTEGRAÇÃO, TRIPULAÇÃO, DURAÇÃO, TRABALHO, CÁLCULO, TEMPO DE VOO, SERVIÇO, SOLO, VIAGEM, RESERVA, DESLOCAMENTO, TRIPULANTE EXTRA, VOO, RETORNO, BASE, TEMPO, ADESTRAMENTO, SIMULADOR DE VOO, HELICÓPTERO, LIMITAÇÃO, HORAS DE VOO, POUSO, DESVIO, MÊS, TRIMESTRE, ANO, AERONAVE.

Sumário da Tramitação

Em tramitação

Despacho: Nº 1. Despacho inicial.

(SF) CAS - Comissão de Assuntos Sociais (*Em decisão terminativa*)

Prazos: 04/08/2011 - 10/08/2011 - Recebimento de emendas perante as Comissões (CAS)
(*Art.122, II, "c", do RISF*)

TRAMITAÇÕES (ordem ascendente)

02/08/2011 PLEG - PROTOCOLO LEGISLATIVO

Este processo contém 06 (seis) folhas numeradas e rubricadas.

02/08/2011 ATA-PLEN - SUBSECRETARIA DE ATA - PLENÁRIO

Situação: AGUARDANDO RECEBIMENTO DE EMENDAS

Leitura. À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa, onde poderá receber emendas por um período de cinco dias úteis, após sua publicação e distribuição em avulsos.

Publicação em 03/08/2011 no DSF Página(s): 31046 - 31048 (**Ver Diário**)

03/08/2011 CAS - Comissão de Assuntos Sociais

Situação: AGUARDANDO RECEBIMENTO DE EMENDAS

Recebido na CAS, nesta data. Matéria sobre a Mesa desta Comissão aguardando abertura de prazo para

Senado Federal

Secretaria-Geral da Mesa

Atividade Legislativa - Tramitação de Matérias

Impresso em 27/09/2011 22h41 Sistema de Tramitação de Matérias - PLS 00434 / 2011 1
apresentação de emendas, e posterior distribuição.

04/08/2011 CAS - Comissão de Assuntos Sociais

Situação: AGUARDANDO RECEBIMENTO DE EMENDAS

Prazo para apresentação de emendas: Primeiro dia: 04/08/2011. Último dia: 10/08/2011.

11/08/2011 CAS - Comissão de Assuntos Sociais

Situação: AGUARDANDO DESIGNAÇÃO DO RELATOR

Não foram oferecidas emendas no prazo regimental. Matéria aguardando distribuição.

Senado Federal

Secretaria-Geral da Mesa

Atividade Legislativa - Tramitação de Matérias

APÊNDICE I

Questionário Sobre Qualidade de Vida no modelo teórico de Walton, (1973)

Caro Comissário (a):

Solicito a sua participação em pesquisa acadêmica sobre a Questão da Qualidade de Vida dos Comissários de Bordo do Brasil, respondendo às questões abaixo de maneira que possam refletir, segundo os seus critérios, **O QUE PODERIA LHE PROPORCIONAR MELHOR QUALIDADE DE VIDA** em sua vida laboral e pessoal. Considere suas respostas como:

1-Discordo Totalmente	2- Discordo Parcialmente	3-Indiferente	4- Concordo Parcialmente	5-Concordo Totalmente
--------------------------	-----------------------------	---------------	-----------------------------	--------------------------

Marque no espaço indicado o número correspondente à resposta. Garanto o seu anonimato e seu e-mail de resposta não será divulgado em hipótese alguma. Obrigado!

1.0 Sobre a Compensação Justa e Adequada:

1.1- O salário que recebo é justo e adequado à minha função

1.2- O salário que recebo é igual ao oferecido pelas outras empresas para a minha função

1.3- O salário que recebo é capaz de suprir minhas necessidades básicas

1.4- O salário é o principal item que me liga à empresa em que trabalho

1.5- Deixaria a empresa que trabalho por outra que me oferecesse a mesma remuneração

2.0 Sobre as condições de Trabalho:

2.1- As jornadas de trabalho (escala) levam em consideração os meus limites físicos

2.2 - As jornadas de trabalho (escala) respeitam o meu ritmo circadiano

2.3- Minha escala de trabalho é excessiva e me expõe a riscos de acidentes

2.4 - Sou escalado para programações que me bloqueiam o dia e não são produtivas

2.5 - O material que me é disponibilizado para a realização do trabalho é funcional e adequado

3.0 Uso e Desenvolvimento das Capacidades

3.1- Me sinto plenamente preparado pela empresa para executar minhas funções a bordo

3.2 - Posso modificar a sequência de serviço sem medo de ser punido

3.3- A empresa me proporciona treinamentos constantes para melhorar meu desempenho no trabalho.

3.4- Sou estimulado ao desenvolvimento acadêmico e cultural pela empresa em que trabalho com facilidades para estudar.

3.5-A empresa em que trabalho me oferece capacitação para exercer todas as funções a bordo.

4.0 Oportunidades de Crescimento e Segurança:

4.1 - Considero claras as regras para promoção e movimentação de quadro.

4.2- Acredito ter segurança no meu trabalho. Demissões só acontecem por motivos justos.

4.3- Se me graduar na faculdade terei boas condições de ser promovido na empresa.

4.4 - Tenho facilidade para migrar para áreas de trabalho compatíveis com minha formação.

4.5 - O Plano de carreira oferecido pela empresa é justo e adequado.

5.0 - Integração Social na organização:

5.1- A administração da empresa trata de maneira igualitária pilotos e comissários

5.2- Homens e mulheres têm as mesmas condições de trabalho e de promoção

5.3- Não identifico tratamentos preconceituosos entre as tripulações de comissários

5.4- O grupo de comissários se ajuda e se protege. Não é incentivada a cultura do reporte

5.5- Tenho liberdade para expressar minhas ideias e propor sugestões durante cursos e palestras na empresa.

6.0- Constitucionalismo:

6.1 - Não identifico represálias por parte da empresa se discordar publicamente de algum assunto

6.2 - As decisões tomadas na empresa são baseadas no princípio equidade e não há benefício de grupos específicos ou pessoas em movimentações de quadro

6.3- As escalas de trabalho são montadas visando igualdade entre horas voadas / Km voados e qualidade das horas / km pagos

6.4 - Não acredito haver manipulação de escalas visando benefícios pessoais de comissários

6.5- Minha chefia trata de maneira sigilosa os meus problemas pessoais

7.0- Trabalho e o Espaço de Vida:

7.1- Para Elaboração da minha escala de trabalho é considerado o estado ou a cidade que resido.

7.2- Minha escala proporciona convívio familiar adequado.

7.3- Experimento sofrimento psicológico pelas longas e seguidas ausências de casa.

7.4- Há preocupação em minimizar o tempo de deslocamento entre minha residência e o aeroporto.

7.5- Meu trabalho tem influenciado negativamente os meus relacionamentos pessoais.

8.0- Relevância Social do Trabalho na Vida:

8.1 - Eu conheço as atitudes da empresa com o meio ambiente.

8.2 - Sou estimulado a participar de campanhas de reciclagem na empresa.

8.3- Sou estimulado pela empresa a prestar serviço voluntário.

8.4- A empresa possui programas específicos para auxílio aos empregados em casos de tragédias e catástrofes.

8.5- Me orgulho dos programas de responsabilidade social de minha empresa.

APÊNDICE II

LEVANTAMENTO DE PERFIL SOCIOGRAFICO DOS COMISSÁRIOS DE BORDO:

Caro (a) Comissário (a):

Gostaria de solicitar a sua participação na minha pesquisa acadêmica conduzida na UFF- Universidade Federal Fluminense sobre “A questão da qualidade de vida na profissão de comissário de bordo no Brasil, implicações e consequências da precarização das relações de trabalho”. Gostaria de mencionar que o questionário não tem qualquer vínculo com a companhia aérea que você trabalha e que você não será identificado. Solicito ainda que não se utilize do e-mail corporativo para responder. Agradeço a sua ajuda e participação.

01- CCF e CHT válidos [__]

1- Sim 2 – Não

02- Gênero: [__]

1. Masculino 2. Feminino

03-Idade: [__]

1- 18anos completos a 24 anos 2- 25 anos completos a 31 anos
3- 32 anos completos a 38 anos 4- 39 anos completos a 45 anos
5- 46 anos completos a 52 anos 6- 53 anos ou mais

04-Educação: [__]

1- Ensino médio completo 2-Ensino Superior Incompleto 3- Ensino superior Completo
4- Pós-graduação Incompleto 5- Pós Graduação Completo 6- Mestrado ou Mestrando

05- Estado Civil: [__]

1- Solteiro sem relacionamento fixo (menos 6 meses)
2- Solteiro com relacionamento fixo (mais de 6 meses)
3- Casado ou união estável
4- Separado/ Divorciado

06- Você tem filhos? [__]

1- sim. 2- não

Quantos? [__]

07- Com quem você vive? [__]

1- Sozinho (a) 2- Com os pais 3- Com um dos pais 4- Maritalmente e sem filhos
5- Maritalmente e com filhos 6- Divido casa com pessoa (s) fora da aviação
7-Com irmãos ou parentes

08- Sua residência fixa é em SP ou você é de outra cidade e vive em república? [__]

1- Sim, minha residência fixa é em São Paulo.
2- Não, minha residência fixa é em outra cidade, mas divido domicílio com outras pessoas.
3- Não, minha residência fixa é em outra cidade e “moro na mala”.

09- Se você tem residência fixa fora de SP, qual o aeroporto mais próximo? [__]

1- POA 2- FLN 3-CWB 4- GIG 5- VIX 6-CNF 7-BSB
8-SSA 9- REC 10- FOR 11-MAO 12- Outros qual? [__]