

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA  
SERGIO AROUCA  
ENSP

***“Comissárias de Voo: um olhar sobre a relação entre os tempos de trabalho e da vida familiar”***

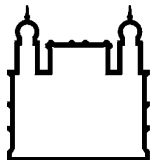
*por*

***Diana Corrêa Bandeira de Mello***

*Dissertação apresentada com vistas à obtenção do título de Mestre em Ciências na área de Saúde Pública.*

*Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rotenberg*

*Rio de Janeiro, agosto de 2009.*



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA  
SERGIO AROUCA  
ENSP

*Esta dissertação, intitulada*

***“Comissárias de Voo: um olhar sobre a relação entre os tempos de trabalho e da vida familiar”***

*apresentada por*

***Diana Corrêa Bandeira de Mello***

*foi avaliada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:*

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Monica Vieira

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Jussara Cruz de Brito

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Rotenberg – Orientadora

*Dissertação defendida e aprovada em 13 de agosto de 2009.*

Catálogo na fonte  
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica  
Biblioteca de Saúde Pública

M527 Mello, Diana Corrêa Bandeira de  
Comissárias de vôo: um olhar sobre a relação entre os tempos do  
trabalho e da vida familiar. / Diana Corrêa Bandeira de Mello. Rio de  
Janeiro: s.n., 2009.  
105 f., il., tab.

Orientador: Rotenberg, Lúcia  
Dissertação (mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio  
Arouca, Rio de Janeiro, 2009

1. Aeronaves. 2. Trabalho Feminino. 3. Identidade de Gênero. 4.  
Condições Sociais. 5. Trabalho em Turnos. 6. Família. I. Título.

CDD - 22.ed. – 306.85

## **DEDICATÓRIA**

**À Bruna e Stella...  
por vocês, para vocês.**

## AGRADECIMENTOS

Embora a construção de uma dissertação compreenda períodos de produção solitária, quando se está mergulhado em palavras, livros e teclas, ela seria inviável sem a participação de vocês ao longo do caminho. A todos meus sinceros agradecimentos!

À professora e amiga Hilda Alevato ... sempre! Por ter aberto a porta ao mundo da pesquisa e do conhecimento, e por continuar me ensinando a olhar o mundo sob outra perspectiva.

À Célia Leitão, colaboradora fundamental na construção de um instrumento de investigação com alma, que tornou as entrevistas uma aprazível conversação, sem contanto perder de vista o caráter metodológico do instrumento.

Às comissárias que generosamente dividiram seu tempo, já tão fragmentado, participando de corpo e alma das entrevistas, e, com isso tornaram possível a realização deste trabalho.

À Liris Ramos, pelas cuidadosas transcrições.

Ao primo Luis, mesmo de longe, imprescindível sua colaboração na tradução do abstract.

À amiga MariaTereza por compreender o caráter humano das limitações pessoais e por me incentivar a continuar.

À querida Juliana ... comigo desde o início, ainda nas provas de seleção do curso.

Às meninas do Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde ... sempre presentes, por sua animação e apoio. À Claudia e Thiago, que deram cor à dissertação. Jose, sua tranquilidade e firmeza marcantes chegaram na hora certa.

E

À Lúcia Rotenberg, minha Orientadora, companheira na construção do conhecimento; pelo acolhimento, pelas discussões em torno da elaboração do estudo, por me ensinar a respeitar o curso da pesquisa deixando emergir os flagrantemente mais marcantes da dinâmica social, só possíveis de apreender qualitativamente; mas sobretudo por não ter desistido de mim. Sua doçura, firme, franca me conquistou o respeito, cativou a admiração.

## EPÍGRAFE

“... a curiosidade – em todo caso, a única espécie de curiosidade que vale a pena ser praticada com um pouco de obstinação: não aquela que procura assimilar o que convém conhecer, mas a que permite separar-se de si mesmo. De que valeria a obstinação do saber se ele assegurasse apenas a aquisição dos conhecimentos e não, de certa maneira, e tanto quanto possível, o descaminho daquele que conhece?  
Existem momentos na vida onde a questão de saber se se pode pensar diferentemente do que se pensa, e perceber diferentemente do que se vê, é indispensável para continuar a olhar ou a refletir.”

(Michel Foucault)

## RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo conhecer o trabalho das comissárias de voo numa perspectiva social no que diz respeito à interface entre a família e o trabalho com ênfase nas relações de gênero e na organização temporal do trabalho. Nosso interesse foi estudar uma atividade exercida em turnos irregulares (dias e horários de trabalho variáveis) e como a partir dessa realidade essas mulheres gerenciam as imbricações entre as dimensões família e trabalho.

Para empreender esse estudo fizemos uma pesquisa com um grupo de sete comissárias que são mães, que foram reinseridas no mercado após a falência da empresa em que atuavam. O percurso metodológico se baseou na descrição das escalas de voo, ressaltando a distribuição dos tempos de trabalho e não trabalho e na análise das entrevistas. Estas foram desenvolvidas com o objetivo de apreender a fala dessas trabalhadoras, ganhando caráter de conversação, buscando obter informações sobre as condições de vida, de trabalho e das implicações da atividade sobre a vida social e familiar, dentro de uma abordagem qualitativa, para melhor compreender a vivência das comissárias nesse universo. Utilizamos, para guiar nossa conversação, algumas categorias operacionais como, (ir)regularidade temporal (onde se inscreve a imprevisibilidade), trabalho em turnos irregulares e interferência mútua dos domínios trabalho/casa, como itens centrais para investigação do nosso objeto de estudo. As entrevistas foram realizadas em duas etapas. Na segunda etapa, utilizamos essas categorias buscando focar na descrição das escalas de voo na medida em que esse elemento se revelou como central na primeira fase do estudo.

Os resultados apontam uma forte influência do momento de transição para uma nova empresa que implicou a adaptação a uma nova organização de trabalho que acentuou alguns conflitos na interface família-trabalho. Aspectos gratificantes do trabalho também foram ressaltados, desmistificando um possível caráter de vitimização

da situação vivida por essas mulheres no que tange aos efeitos do trabalho sobre as relações familiares. Considerando os resultados obtidos na pesquisa e a escassez de informações sobre as relações saúde-trabalho neste grupo, ressaltamos a necessidade de um aprofundamento das análises aqui realizadas.

Palavras-chave – comissária de voo – gênero – tempo social - trabalho em turnos - família

## **ABSTRACT**

The purpose of this dissertation was to gain insight of the social aspects in a stewardess' job, especially in regards to gender relationships and temporal organization of job-related tasks. We were particularly interested in evaluating how female flight attendants were able to conciliate their irregular work schedule (with varying date and time schedules) and work-related functions with their family responsibilities.

To perform the study, we interviewed a group of seven stewardesses, who were mothers, and had lost their jobs when their company first filed for bankruptcy but were reinstated into their positions at a later date. The process of data analysis focused on evaluating available flight schedule information; especially, the distribution between time spent airborne and time spent off work, and any relevant information provided by the study subjects during the interviews. The work attempted to capture the employees' thoughts and concerns through conversations with the study subjects, gathering information on living and working conditions, and the qualitative implications of their work activities on their social and family life to understand. The overall intent was to get an understanding of the stewardesses' life as affected by their work environment. In our conversations, operational categories discussed included the irregular work schedules, and the interdependency between work and private life as a major focus of this investigation. The interviews took place in two phases. In the second phase, the interviews were mostly focused on describing the flight schedules as that turned out to be a central issue based on data collected in the first phase of the study.

The results showed new organizational directives upon company restructuring as a major issue causing work-home conflicts. The rewarding aspects of the work were also noted, demystifying potential effects of work victimization on their personal lives. Altogether, the data collected herein, in addition to the scarce availability of data in the literature on work-health relationship for this particular study group warrants further evaluation.

Key-words – flight-attendant – gender – social time - shift work – family



# SUMÁRIO

	<b>Página</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>15</b>
<b>1. O TRABALHO DO AERONAUTA E SUAS REPERCUSSÕES À SAÚDE</b>	<b>15</b>
1.1 Contextualização da atividade do aeronauta no mundo atual	15
1.2 Aspectos relacionados às condições e organização do trabalho dos aeronautas	16
<b>2. . RELAÇÕES DE GÊNERO E A ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO NA AVIAÇÃO</b>	<b>21</b>
2.1 Relações de gênero no trabalho e fora do trabalho: duas faces da mesma moeda	21
2.2 O trabalho das comissárias: um aspecto singular das relações entre o tempo e a família	23
<b>II. OBJETO DO ESTUDO</b>	<b>27</b>
<b>III. OBJETIVOS</b>	<b>28</b>
<b>IV. A CONSTRUÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO</b>	<b>29</b>
4.1 A obtenção dos dados	30
4.2 A análise dos materiais	38
<b>V. ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>41</b>
5.1 Perfil do grupo estudado	41
5.2 Descrição das escalas de vôo	43
5.3 Apresentação das escalas segundo os tempos de trabalho e não trabalho	49
5.4 Análise das entrevistas	58
<b>VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>79</b>
<b>VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>81</b>
<b>Anexo I – Questionário sobre condições de trabalho de comissários (uso em 2005)</b>	<b>85</b>
<b>Anexo II – Regulamentação do exercício da profissão de aeronauta</b>	<b>89</b>
<b>Anexo III – Termo de consentimento livre e esclarecido</b>	<b>99</b>
<b>Anexo IV – Escalas de trabalho das comissárias que participaram do estudo</b>	<b>101</b>

## DEFINIÇÃO DE TERMOS

**CHAPA** – Número de matrícula/identificação do funcionário em uma determinada empresa aérea

**BATER A CHAPA** – Imprimir a escala de voo

**BATE-VOLTA** – Programação geralmente de dois trechos, que retorna imediatamente à origem. Ex. Rio - Fortaleza - Rio

**CHAVE DE VOO** – Programação que compreende uma seqüência de vôos, podendo durar até 6 dias

**CORTE DOS MOTORES** – Desligamento dos motores do avião ao final de um vôo

**DIÁRIA** – Valor recebido para alimentação durante uma programação – vôo ou reserva. As diárias são: café da manhã, almoço, jantar e ceia, a depender dos horários de cada programação

**DIÁRIA CORRIDA** – Acontece quando o tripulante está exercendo sua função a bordo, ou seja, se está voando no horário do almoço terá direito àquela diária, como também quando estiver pernando, fora da base, cumprindo programação.

**DO** – Despacho Operacional – Local onde os tripulantes se apresentam para uma programação. Geralmente se encontra no aeroporto

**DRG** - Descanso Regulamentar – Significa dizer que é um dia sem programação específica, não sendo considerado folga. Nesse dia o comissário pode ser acionado para alguma programação, sem contanto adentrar a próxima folga

**ESCALA** – Publicação, semanal, quinzenal ou mensal das programações de cada tripulante, contendo vôos, reservas, sobreavisos, folgas e cursos a serem realizados no referido mês

**ESCALA (ENTIDADE)** – Jargão utilizado para se referir ao setor da empresa que planeja e executa a escala. Ex: Vou ligar para a escala!

**ESCALA DIRECIONADA / ESCALA DIRIGIDA / BASE DIRIGIDA** – É uma escala cujas programações terminam e/ou começam na cidade de residência do tripulante

**ESCALA PINGA PINGA** – Compreende uma programação com muitos pousos e decolagens. Característica de voos da rota nacional.

**ESTAR REGULAMENTADO** – Significa ter chegado ao limite de tempo permitido pela Regulamentação para uma programação

**EXTRA** – Condição em que o tripulante embarca nos aviões da empresa para qualquer destino dentro do país. Pode ser a serviço da empresa ou particular

**FOLGA** – Período de 24 horas ininterruptas de não trabalho, depois de cumprido o período do repouso

**FOLGA PEDIDA** – Folga solicitada pelo tripulante

**FOLGA SOCIAL** – Folga de final de semana. É publicada uma por mês, deve englobar dois dias consecutivos, sendo necessariamente uma sexta e sábado, sábado e domingo, ou domingo e segunda-feira

**INATIVO** – Período de 24 horas entre programações fora da base

**MALHA DE VOO** – São os destinos para onde a empresa aérea voa, geralmente dividido em malha de voo nacional e internacional.

**NP** – Nada programado. Semelhante à DRg.

**PAX - Passageiro**

**PERNOITE** – Noites passadas fora da base, entre jornadas

**REGULAMENTAÇÃO** – Regras que determinam o exercício da profissão do aeronauta, representada pela Lei nº 7.183, de 05 de abril de 1984

**RESERVA** – Reserva é o período de tempo em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição

**REPOUSO** – Repouso é o espaço de tempo ininterrupto após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço

**SOBRAR (NO VÔO)** – Não conseguir embarcar em um determinado vôo quando está de extra, sem ser a serviço da empresa

**SOBREAVISO** – 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 programação

**VOO CABIDE** – Jargão utilizado para caracterizar um tipo de programação em que o tripulante executa um trecho da programação ficando por algumas horas, 3 ou mais, no aeroporto para dar continuidade a programação. A Regulamentação prevê que a partir de 4 horas de espera a empresa deve oferecer local de descanso para a tripulação

**VOO INTERCONTINENTAL** - Voos de longa duração entre continentes diferentes e com a transposição de fusos

## APRESENTAÇÃO

O estudo aqui apresentado nasce a partir de um longo processo de reconstrução pessoal, tendo como ponto de partida o retorno ao mundo acadêmico e que aos poucos foi se encaminhando para o campo da Saúde do Trabalhador, dentro de uma perspectiva social, onde se insere esta dissertação.

O interesse em empreender um estudo sobre comissárias de voo tem início a partir da própria vivência nesse universo, no qual exerci a profissão durante muitos anos e em virtude disso me despertou a atenção para o freqüente afastamento de alguns desses comissários do trabalho, em especial de mulheres, por transtornos mentais. No princípio eram somente percepções de quem fazia parte daquele coletivo, sem dados científicos que possibilitassem, ou melhor, aprofundassem a compreensão dos fatos. Tomou corpo ganhando contornos teóricos quando se tornou objeto de interesse acadêmico.

A pesquisa que antecedeu esta dissertação e a motivou foi um estudo de caso<sup>1</sup> sobre a repercussão das condições e da organização do trabalho sobre a saúde de comissários de voo. Como ferramenta de investigação foi utilizado o *Questionário sobre Condições de Trabalho* (anexo I) desenvolvido pelo antigo ICAF (Instituto de Ciências da Atividade Física), atual GEEA (Gerência de Estudos da Ergonomia na Aviação Civil), com algumas inserções minhas, sendo aplicado a um grupo de comissários que efetuava voos intercontinentais<sup>2</sup> há pelo menos 15 anos. A análise dos questionários à luz do referencial teórico utilizado indicou a potencialização de agravos à saúde em função do contexto específico em que se realiza o trabalho, resultados esses que convergiam para os de outros autores que também estudaram aeronautas (Assis, 1997; DIESAT, 1995; Loterio, 1998; Palma, 2002; Sivieri, 1995; Silva et al., 1991; Ribeiro et al., 1997).

Com a finalização daquele estudo, surgiram a reboque tantas outras indagações, e para tentar respondê-las, ou melhor, entendê-las, continuar a trajetória acadêmica se tornou imprescindível. As disciplinas oferecidas pelo Mestrado da Escola Nacional de

---

<sup>1</sup> Saúde no Trabalho – Um Estudo Sobre os Comissários de Voo da Varig – apresentada por Diana Mello à Pós Graduação de Administração da Universidade Veiga de Almeida para a obtenção do título de especialista em Gestão de Serviços.

<sup>2</sup> Vôos de longa duração entre continentes diferentes e com a transposição de fusos. A aviação possui um extenso vocabulário particular que vai desde os termos técnicos aos jargões. Optou-se por descrever os termos que apareceram nas entrevistas e em outras leituras que poderão ser encontrados pelo leitor na Definição de Termos incluída nos elementos pré-textuais.

Saúde Pública da subárea Saúde, Trabalho e Ambiente começaram a nortear o caminho criando um arcabouço teórico para a elaboração dessa dissertação no sentido de favorecer a compreensão de algumas questões relativas ao universo da aviação, mais especificamente às mulheres comissárias.

Neste contexto, avalio que duas disciplinas influenciaram fortemente a construção da dissertação. Uma delas – *Produção e Saúde* – aborda a própria história do campo da Saúde do Trabalhador, ressaltando o caráter histórico e social das relações entre o trabalho e o processo saúde-doença. Trata-se de um corpo de práticas teóricas interdisciplinares desenvolvidas por diversos atores segundo uma perspectiva que resulta de um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana (Minayo-Gomes e Thedim-Costa, 1997). As produções teóricas do campo oferecem insumo que estimulam a discussão sobre a relação trabalho-saúde, tendo como referência central o processo de trabalho. Os estudos nesse campo propõem a ampliação do olhar sobre o processo saúde/doença, que historicamente se orientava de forma unicausal para uma abordagem interdisciplinar que abriga diferentes aproximações das ciências – naturais (biologia, medicina) e sociais (antropologia, história, psicologia, sociologia). A interlocução com o trabalhador é privilegiada, uma vez que seu saber e experiência são essenciais para uma ação transformadora (idem). Como premissa metodológica do campo é reconhecida a participação do trabalhador nas questões de saúde e segurança com a incorporação de conceitos que dão apoio ao Movimento Operário Italiano: a não-delegação<sup>3</sup>, a não-monetização<sup>4</sup> do risco e a validação consensual do saber dos trabalhadores<sup>5</sup>.

Outra disciplina que se revelou fundamental neste percurso foi *Gênero, Trabalho e Saúde*, que contribuiu de forma marcante para revelar diferentes aspectos das relações de gênero analisados sob a perspectiva do trabalho. Neste contexto, nos chamou a atenção à pertinência de analisar a atividade das trabalhadoras da aviação sob a ótica das relações sociais de gênero. Foi nessa direção que apreendi o quanto a problematização da divisão sexual do trabalho amplia a própria noção de trabalho como comenta Brito (2005) ao articular o trabalho e a saúde coletiva sob o ponto de vista da atividade e das relações de gênero.

---

<sup>3</sup> É a recusa em transferir para técnicos, pesquisadores ou representantes sindicais a sistematização do conhecimento obtido com os estudos sobre as condições de trabalho de determinado grupo de trabalhadores.

<sup>4</sup> A não aceitação de compensação monetária como moeda de troca para o consentimento do risco

<sup>5</sup> Os condutores do processo de investigação são os trabalhadores, auxiliados pelos técnicos, pesquisadores, consistindo um estudo em conjunto, associando os saberes da experiência operária coletiva com a contribuição teórica e metodológica.

A dissertação aqui apresentada foi construída a partir dessas questões e da aproximação com o Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde, onde são desenvolvidas pesquisas com trabalhadores de diversas categorias sujeitos ao trabalho em horários considerados *não usuais* (como o trabalho à noite ou nos fins de semana), como é o caso da atividade do aeronauta. O encontro com a pesquisadora Lúcia Rotenberg permitiu um melhor delineamento do objeto trazendo a categoria de tempo social tal como foi abordado pelo sociólogo Norbert Elias (1998). Na visão deste autor, o tempo é uma construção humana que atua como estruturador da rede de relações sociais desenvolvida pela civilização. Assim, ao analisar a obra *Sobre o tempo*, deste autor, (Martins, 2000) comenta que o tempo “parece constituir elemento imprescindível na coordenação e integração das relações sociais” (Martins, 2000). Tal concepção de tempo me estimulou a focar um aspecto peculiar do trabalho das comissárias - a distribuição dos horários de trabalho, me levando a refletir sobre alguns resultados que havia obtido no estudo anterior com comissárias: a escala de trabalho como geradora de situações constantes de ansiedade (Mello, 2005). Não poder participar das mesmas atividades de quem possui sempre os finais de semana para lazer, não poder participar de atividades que requeiram horários rígidos, não estar presente em certos eventos familiares e em datas importantes, a dificuldade no convívio com a família, de poder ter uma vida “rotineira” são algumas restrições impostas por uma escala que tem a imprevisibilidade como sua característica master. E assim vi surgir naquela ocasião uma entidade que, conforme expressão do grupo determina sua vida social: A Escala!

Foi essa combinação de vivência anterior na profissão, estudo prévio com comissárias e novas abordagens oferecidas pelo Mestrado - em termos de disciplinas e de orientação - que vim a construir a proposta dessa investigação: realizar um estudo com um grupo de comissárias da aviação comercial brasileira que sejam mães, buscando analisar suas vivências em relação à interface entre a família e o trabalho. A importância da maternidade é devido ao estabelecimento de um núcleo familiar próprio e à suposição de que ao viver a condição mãe, as mulheres tendem a sentir de forma mais evidente os papéis socialmente atribuídos ao gênero feminino no âmbito doméstico. A escassez de estudos sobre comissárias de bordo identificada a partir do levantamento da bibliografia reforçou esta escolha ao revelar a importância de pesquisa com este grupo.

A **fundamentação teórica** que apresento a seguir compõe-se de dois capítulos que visam apresentar os principais elementos que elegemos como centrais para a

elaboração deste estudo. O primeiro capítulo – *O trabalho do aeronauta e suas repercussões à saúde* – procura apresentar um quadro contextual do trabalho do aeronauta como parte do setor de serviços e, a partir daí, traz um levantamento sobre as peculiaridades do trabalho na aviação, decorrentes das condições e das demandas da organização do trabalho. A nosso ver, estes são elementos fundamentais para contextualizar a atividade de trabalho, tendo em vista que iremos nos ater a um aspecto específico, qual seja, a distribuição dos dias e horários de trabalho e suas relações com a vida familiar.

O segundo capítulo – *Relações de gênero e a organização temporal do trabalho na aviação* – traça inicialmente um histórico do trabalho das comissárias de voo desde sua origem quando a atividade era exercida por enfermeiras, ressaltando as relações sociais de gênero construídas no âmbito do trabalho na aviação. A seguir descreve a atividade das comissárias do ponto de vista dos tempos de trabalho e de folga, apresentando um elemento fundamental a ser trabalhado ao longo desta dissertação, qual seja, as escalas de trabalho.

Segue-se o **percurso metodológico**, no qual procuramos descrever as mudanças no setor aéreo brasileiro que afetaram de forma importante o campo empírico, levando-nos a reformular alguns itens anteriormente planejados.

A seguir, apresentamos nosso **objeto** e os **objetivos** da dissertação, seguidos da **análise dos resultados** e das **considerações finais**.

## **I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1 O TRABALHO DO AERONAUTA E SUAS REPERCUSSÕES À SAÚDE**

#### **1.1 Contextualização da atividade do aeronauta no mundo atual**

As intensas mudanças ocorridas no mundo do trabalho impactam sobre o trabalhador fortemente. A incorporação de novas tecnologias, redefinições na organização do trabalho, transnacionalização de empresas, novas formas de produção, entre outros, são alguns dos fatores que contribuem para a precarização nas relações de trabalho, a degradação das condições de trabalho, a flexibilização dos contratos, o aumento de desemprego, e a intensificação da competição tornando o trabalhador vulnerável às imposições da lógica flexível do mercado, onde se torna cada vez mais difícil a negociação de aspectos relacionados às condições do trabalho. As ameaças geradas pela organização do trabalho são evidentes, embora ainda pouco consideradas, uma vez que a lógica dos danos continua assentada sob a égide dos riscos físicos, químicos e biológicos (Alevato, 2004).

O crescimento do setor serviços, notadamente os oferecidos eletronicamente, também foi estimulado pelas mudanças aceleradas que acontecem nos processos tecnológicos. Indústrias e empresas alargaram seus limites geográficos. Muitas indústrias de países desenvolvidos se estabelecem em países economicamente em desenvolvimento, de onde exploram a mão de obra local oferecendo salários que não seriam aceitos em seus países de origem, aumentando produção e lucro. Para que essa rede transnacionalizada de relações econômicas, sociais funcione, o uso da tecnologia é imprescindível, sendo utilizada em reuniões feitas via NetMeeting<sup>6</sup>, em cirurgias co-realizadas por cirurgiões localizados em países distintos, entre outros, otimizando tempo, recursos e soluções. São primordialmente necessários trabalhadores que possibilitem produção, funcionamento, distribuição e manutenção contínuas dessa teia. A sociedade contemporânea aumenta a necessidade de jornadas sucessivas onde o trabalhador engaja sua saúde, acorda sua integridade mental e física no contrato de trabalho como qualidade de sua capacidade de trabalho (Itani, 1998).

---

<sup>6</sup> É um software de conferência via rede. Possibilita que diversas pessoas interajam de diferentes lugares, via chat, quadro de comunicações, voz e vídeo.



É nesse contexto que se insere a aviação, modal importante do segmento de serviços, no deslocamento de pessoas entre cidades, estados, nações, aproximando distâncias em curtos períodos de tempo. Incorpora tecnologia desenvolvida em constante processo de atualização, mas em contrapartida compromete as condições de trabalho de seus integrantes.

## **1.2 Aspectos relacionados às condições e organização do trabalho dos aeronautas**

O trabalho do aeronauta apresenta uma combinação singular de fatores que não são encontradas em outras profissões (Spurgeon, 2003). Entre os aspectos que afetam o aeronauta, estão: altitude, pressurização, ruídos, microvibrações, radiação cósmica, qualidade do ar, temperatura, jornadas noturnas, amplitude térmica, transposição de fusos, tempos de descanso/trabalho, pressões de tempo, afastamentos freqüentes do âmbito familiar, fragmentando a vivência das relações afetivas. A convivência recursiva com o conjunto de variáveis traz conseqüências à saúde – física, mental e social - desse profissional, manifestando-se em fadiga crônica, alterações do sono, e dos ritmos circadianos, “desadaptação” ao voo e também se refletindo na vida pessoal, conforme apontado por Ribeiro et al (1997). Nesse sentido Spurgeon (2003) avalia que a conciliação dos tempos do trabalho nos transportes aéreos, particularmente em longas jornadas, é considerada mais problemática se comparado a outras atividades. Autores como Selligman-Silva (1994), Loterio (1998) Ribeiro et al (1997), Itani (1998), entre outros que se debruçam sobre o tema, já discursaram sobre os agravos à saúde produzidos pelas condições e organização dessa atividade.

Para ilustrar aspectos do trabalho dos comissários, realizamos um breve levantamento de fatores ligados às condições de trabalho dos aeronautas em geral, como aqueles relacionados ao ambiente físico e biológico, entre outros (Dejours, 1992). Com relação à organização do trabalho, optamos por nos ater à questão dos esquemas de turnos, tendo em vista sua relevância para nosso objeto de estudo.

### **- Altitude e Pressurização**

Para compreender este aspecto do trabalho, precisamos considerar que o homem, para sobreviver, precisa de oxigênio, que se encontra na mistura gasosa que compõe o ar. Essa mistura exerce pressão sobre o que está ao seu redor. Essa pressão é importante

para a entrada do oxigênio na corrente sanguínea. Quanto maior a altitude menor a pressão atmosférica, diminuindo a pressão parcial do oxigênio, e reduzindo, portanto sua entrada nas células. Os aviões voam a uma altitude média de 38.000 pés, e para superar as adversidades desse meio, o homem precisou desenvolver condições para enfrentar essas altitudes, pressurizando as aeronaves. As cabines dos aviões são pressurizadas a 8.000 pés que segundo Alves e Timerman (2000) representa o melhor compromisso entre o desempenho do avião, a resistência da fuselagem ao diferencial de pressão e o conforto dos tripulantes e passageiros. Por estarem expostos a essa condição continuamente, os aeronautas desenvolvem uma relativa hipóxia hipobárica, que seria uma baixa concentração de oxigênio causada por baixa pressão, contribuindo para a fadiga de voo (DIESAT, 1995).

O disbarismo vem a ser outro fenômeno que ocorre em função da pressurização. Corresponde a alterações do organismo quando há uma passagem de gases de um meio para outro com pressões diferentes. Segundo Vilella (1999), “à temperatura constante os volumes ocupados por uma massa gasosa são inversamente proporcionais às pressões que suportam” (Vilella, 1999). Portanto à medida que aumenta a altitude o volume de ar que está nas cavidades digestivas, seios da face e da cabeça se expande pela queda de pressão, tendendo a haver uma equalização entre a pressão interna e externa pela pressurização da aeronave. São conseqüências dessa aerodilatação, flatulência, eructações, desconforto abdominal, distensão pulmonar e pneumotórax espontâneo, conforme descreve Vilella (1999).

#### **- Ruídos e microvibrações**

No avião em movimento, diversos fatores causam ruídos (turbinas, ruídos aerodinâmicos), cuja intensidade aumenta nas decolagens e pouso. Os ruídos podem causar cansaço, tensão muscular, fadiga mental, ansiedade, perda auditiva, problemas gástricos, dentre outros (Sivieri, 1995). Vilella (1999) aponta que para uma recuperação da membrana auditiva, são necessárias oito horas de repouso após exposição a ruídos intensos como os da atividade aérea.

As microvibrações são acelerações oscilatórias contínuas que advém do funcionamento dos motores; estão presentes durante todo o voo. Segundo o DIESAT (1995), as principais alterações orgânicas decorrentes da exposição contínua a este tipo de vibração acontecem no aparelho visual e sistema motor. O material do DIESAT

(1995) relata um estudo com base na simulação das vibrações de uma cabine de aeronave, demonstrando a diminuição da capacidade visual, alterações motoras e neurológicas entre aeronautas, associados às microvibrações. E nesse sentido Seligmann-Silva reforça sobre a agressão desses fatores no “organismo do trabalhador – especialmente o ruído, o calor, as vibrações (...) – atacam também o psiquismo” (Seligmann-Silva 1994, p. 66).

### **- Radiação Cósmica**

A radiação cósmica é proveniente do espaço e do sol. As pessoas que estão ao nível do mar recebem menos radiação do que as que estão frequentemente em altitudes mais elevadas, como no caso dos aeronautas. Ainda não existem estudos conclusivos, mas segundo DIESAT (1995), alguns apontam que até uma altitude de 13.000 metros, que seria a maioria dos voos, a radiação está abaixo dos limites, tornando-se perigoso exposições acima de 30.000 metros, necessitando monitoramento desses trabalhadores periodicamente, quanto ao risco de desenvolverem alterações orgânicas. Entretanto no mesmo estudo, o National Council for Radiation Protection (comitê internacional de controle de radiações), define que a ocupação dos aeronautas deve ser classificada como exposta a radiações, independente da altitude, e completa que essa exposição leva a um risco maior de desenvolver câncer, em relação à população geral.

A radiação cósmica é proveniente do espaço e do sol. As pessoas que estão ao nível do mar recebem menos radiação do que as que estão frequentemente em altitudes mais elevadas, como no caso dos aeronautas. Ainda não existem estudos conclusivos, mas segundo o DIESAT (1995), até uma altitude de 13.000 metros (em que se inclui a maioria dos voos), a radiação se torna perigosa em exposições acima de 30.000 metros. Neste caso é necessário o monitoramento desses trabalhadores periodicamente, quanto ao risco de desenvolverem alterações orgânicas. Entretanto no mesmo estudo, o *National Council for Radiation Protection* (comitê internacional de controle de radiações) define que a ocupação dos aeronautas deve ser classificada como exposta a radiações, independente da altitude, e completa que essa exposição leva a um risco maior de desenvolver câncer, em relação à população geral.

## **- Qualidade do Ar**

A cabine do avião, como já foi dito, é pressurizada a 8.000 pés, altitude máxima dentro da zona indiferente, que se inicia ao nível do mar, e até onde aparentemente não são observadas alterações orgânicas. Entretanto os aeronautas são continuamente expostos a essas condições, contribuindo para o desenvolvimento de uma hipóxia relativa, ou seja, uma exposição sistemática à baixa saturação de oxigênio nas células do organismo.

Além desse aspecto, o ar que circula na cabine tem uma baixa umidade, ele é captado pelas turbinas, aquecido, comprimido e trazido para dentro do avião. Ao ser aquecido, também se torna mais ressecado, com umidade em torno de 15% a 30% nos grandes voos internacionais (Alves e Timerman), contrastando com a média ao nível do mar, em que a umidade relativa ar é de 61% a 90%. Essa exposição constante a um ar bastante seco, especialmente em voos de longa distância, causa ressecamento das mucosas e da conjuntiva, ocorrendo sangramentos nasais, e inflamações oculares. Os estudos do DIESAT (1995, p.6), revelam a incidência de cálculo renal associado à exposição à baixa umidade a do ar, coligado ao sedentarismo, imposto pela atividade laboral.

O ar a bordo também é um veículo de disseminação de doenças contagiosas provenientes de passageiros, e nesse contato direto muitas vezes não se tem consciência do adoecimento do passageiro, aumentando o risco de contaminação.

## **- Os esquemas irregulares de trabalho**

A rotina laboral de aeronautas tem seu tempo estruturado em escalas que descrevem seus horários e dias de trabalho, que em função das demandas da aviação abrangem todos os dias da semana e horários do dia. Não há horários ou dias fixos de início e fim da jornada, o que caracteriza o chamado trabalho em turnos irregulares<sup>7</sup>, comum no setor de transportes (Moreno e colaboradores, 2008). Neste caso, não há a lógica de 5 dias de trabalho para 2 de descanso, tampouco jornada diurna de 8 horas. Este é um tipo de organização temporal do trabalho que oferece desdobramentos sobre a vida e a saúde do trabalhador (Costa, 2003). Os estudos sobre os impactos do trabalho

---

<sup>7</sup> O esquema de turnos irregulares constitui uma modalidade de trabalho em turnos, que são adotados nos casos de atividades de produção ou de serviço cuja duração ultrapassada a jornada de um trabalhador. São adotadas nos casos de atividades ininterruptas segundo diferentes tipos de organização em termos de duração e de intervalos de folga (Fischer, 2004).

em turnos (incluindo os turnos irregulares) na vida em família (Bohle e Loudoun, 1997; Bunnage, 1982; Rotenberg, 2004; Fischer, 2004) revelam os conflitos que emergem das demandas do trabalho e dos papéis familiares em relação ao tempo, pois os horários de trabalho afetam diretamente os tempos para as atividades em família. Em outras palavras, os períodos tidos socialmente como de *não* trabalho (dedicados ao descanso e ao convívio social e familiar) são de forma geral os finais de semana e as noites durante a semana. Mas essa configuração não se concretiza para os aeronautas, pois muitas vezes o trabalho tem início à noite ou acontece nos fins de semana, provocando um “desencontro” dos tempos do indivíduo com os eventos sociais e familiares.

A escala de trabalho costuma ser disponibilizada (ou “publicada” na linguagem da aviação) dois dias antes do término do mês anterior. No caso da pesquisa realizada anteriormente com comissários, pude observar o relato sobre perdas sociais que são contabilizadas ao longo da carreira: datas festivas, compromissos familiares, entre outros (Mello, 2005).

Outro aspecto relevante a ser considerado é a fadiga que advém da associação dos fatores presentes na tarefa do comissário, aos quais ele se expõe invariavelmente: as longas jornadas dos voos intercontinentais, o trabalho em turnos e a transposição de fusos horários que leva a alterações no ritmo biológico. Coloquialmente a fadiga é chamada de “cansaço geral”, e compreende a fadiga física e mental. Nos casos cumulativos, surgem quadros de “fadiga crônica ou fadiga patológica” segundo Seligmann-Silva, e se apresenta como um cansaço, que não termina pelo sono diário, acarretando o desânimo, a diminuição da concentração e da atenção, irritabilidade, perda de apetite, distúrbios do sono e astenia (Seligmann-Silva, 1994 p. 80). A autora aborda determinadas situações de fadiga que se expressam em envelhecimento precoce, em especial no trabalho em turnos de revezamento (idem, pág 80).

De acordo com o DIESAT citando Pessoa, o processo crônico de fadiga pode “chegar a um grau avançado de neurose de ansiedade ou neurose fóbica, com repercussões sobre a vida familiar e social o aeronauta” (1995, p. 13), e acarretando também na esfera profissional o afastamento do comissário de suas atividades laborativas.

Optamos, neste item, por considerar os aspectos gerais relativos ao trabalho dos aeronautas. Abordaremos no item 2.2 as especificidades das mulheres aeronautas em relação aos horários de trabalho em particular aquelas referentes à interface trabalho-família.

## **2. RELAÇÕES DE GÊNERO E A ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO NA AVIAÇÃO**

O conceito central a ser tratado neste capítulo é o de divisão sexual do trabalho (Hirata e Kergoat, 2007), que se refere a uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos. Segundo as autoras, esta divisão se apóia em dois princípios organizadores: o de *separação* (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio *hierárquico* segundo o qual um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um trabalho de mulheres. As autoras ressaltam que esses princípios foram observados em todas as sociedades já estudadas, com diferenciações, mostrando que “O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo” (Hirata e Kergoat, 2007; p. 600).

Ao discutir as aproximações possíveis entre a sociologia do trabalho e a psicodinâmica do trabalho de Dejours (1980, 1998), Molinier (2004) avalia que a concepção de divisão sexual do trabalho “desconstrói” a clivagem trabalho-fora do trabalho e não desassocia a relação de produção da relação de reprodução” (ibidem, 2004; p. 16). Foi neste o sentido que organizamos este capítulo.

### **2.1 Relações de gênero no trabalho e fora do trabalho: duas faces da mesma moeda**

A inserção da mulher na atividade econômica, mais marcadamente a partir do séc XIX, tem sido influenciada pelo aspecto sexuado das relações sociais, que considera as diferenças entre homens e mulheres na qualificação e valor de seus trabalhos. Considerando essa perspectiva encontramos trabalhadores em atividades cujas atribuições são fortemente organizadas pelo gênero (Marcondes et al, 2003).

O trabalho das mulheres, como indica Gardey (2003, p 41), ainda nas sociedades pré-industriais, concentrou-se em atividades típicas femininas, provenientes da esfera doméstica, como: a assistência às crianças e à saúde, costureiras, lavadeiras, parteiras, amas, entre outras, que apesar de serem uma fonte de trabalho produtivo, eram exercidas em domicílio, revelando o “caráter tênue das fronteiras entre atividade doméstica e produtiva”.

A literatura sobre gênero discute a divisão dos trabalhos na esfera pública e doméstica e através da origem histórica do trabalho feminino procura explicar o pertencimento do trabalho doméstico às mulheres. Trata-se de um trabalho invisível,

não remunerado e desqualificado. À mulher sempre coube as tarefas domésticas que estão relacionadas ao cuidar, ao ensinar, e trazem como características: destreza, atenção dispensada ao outro, paciência, detalhismo, entre outros. São saberes femininos, habilidades naturais, qualificações não formais, pois não são adquiridas em cursos ou treinamentos. Esses atributos estão registrados no mundo da feminilidade, portanto não inspiram prestígio no mundo do trabalho assalariado; são consideradas habilidades naturais, qualidades femininas, como descrevem Marcondes et al (2003). Essas qualificações femininas invisíveis são muitas vezes exigências implícitas na hora da seleção de mão-de-obra, especialmente nas atividades do setor de serviços onde as competências adquiridas na esfera doméstica são apreciadas pelos empregadores.

O presente estudo se propõe a trazer em sua contribuição os aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho feminino, adotando a perspectiva de gênero para compreender a atividade da mulher na aviação. Para tal nos sustentamos nos trabalhos de Kergoat (1996), Gardey (2003) e Hirata (2002), que propõem nas discussões de gênero a superação do modelo biologizante que considera as desigualdades sociais determinadas pelas diferenças biológicas e avançam para relações socialmente e historicamente construídas. Para reforçar a ideia elenca-se a categoria de relações sociais de sexo, que possibilitou pensar o sexo como categoria social, relacional com base na estrutura da sociedade de classes, enfatizando as noções de poder, hierarquia e dominação como aponta Scavone (2004).

Ao analisar as comissárias de voo segundo a divisão sexual do trabalho, reflito sobre o termo *aeromoça*, utilizado antigamente, que surgiu na década de 30 nos Estados Unidos, quando a *United Airlines* introduziu um novo tripulante a bordo para, além de providenciar as refeições, auxiliar os passageiros durante os desconfortos e enjôos nas viagens. Curiosamente as aeromoças contratadas eram enfermeiras. Talvez em função desse início, tradicionalmente o mercado aparenta contratar mais mulheres. Após a leitura de textos que abordam as relações sociais de sexo, divisão sexual do trabalho, é possível imprimir outra possibilidade de olhar sobre essa prevalência.

A alta prevalência da mulher na atividade de comissária de voo (Lee et al., 2008) nos leva a sugerir ser esta uma das profissões que prolongam as tarefas “naturais” ou maternais das mulheres contidas também nas atividades de professora, parteira, enfermeira, amas, como nos aponta Gardey (2003) em seu texto sobre a história do trabalho feminino. São os “trabalhos de mulheres”, tarefas socialmente atribuídas a elas, que inicialmente se davam em ambientes domésticos, mas a mobilização feminina, e as

mudanças na sociedade industrial fizeram ampliar o *locus* do trabalho. Foram encontradas algumas inserções sobre a mulher aeronauta em teses, monografias, artigos e trabalhos sobre Medicina Aeroespacial, mas ainda insuficientes, apontando para a necessidade de pesquisas voltadas para a condição feminina na aviação.

Podemos descrever a atividade do comissário de voo como, antes de tudo, a de um técnico em segurança. Sua função principal a bordo é verificar a capacidade de utilização dos itens de segurança mantidos na cabine de passageiros, saber manuseá-los e utilizá-los no momento certo e estar sempre atento a uma possível situação de emergência durante o voo e as escalas. Porém, como a maioria dos voos acontece sem maiores intercorrências, o comissário se volta para o serviço de bordo, que compreende a alimentação e conforto do passageiro.

A divisão de tarefas para a execução do serviço de bordo prevê duas posições. Há os que trabalham na galley aquecendo as refeições, preparando a seqüência dos serviços e auxiliando os que estão no corredor servindo as bebidas. Estes que ficam a maior parte do tempo no corredor, e que se relacionam mais diretamente com os passageiros normalmente são mulheres. Desta forma, a partir de minha vivência como comissária, eu me permitiria avaliar que há uma divisão sexual do trabalho implícita nessa estrutura de serviço no sentido de um direcionamento das competências pessoais, das habilidades femininas, embora difíceis de serem mensuradas, se adaptam melhor ao aspecto relacional, característico desse tipo de atividade.

## **2.2 O trabalho das comissárias: um aspecto singular das relações entre o tempo e a família**

Para efeito do presente estudo, temos trabalhado com uma categoria de *tempo* que permeia as relações sociais, que determina o ritmo e o tipo de atividades realizadas ao longo do dia, e que possui valores diferenciados, atribuídos reconhecidamente a horários que são preferencialmente reservados ao convívio social e familiar, como as noites, que representam o recolhimento ao lar, o descanso após um dia de trabalho ou ao encontro com a família, e os finais de semana que representam dias de descanso, compromissos sociais, enfim, possibilidades de integração social (Zerubavel, 1997).

Ao discorrer sobre a obra *Sobre o Tempo* de Norbert Elias, Martins (2000) explica que o tempo constitui um elemento imprescindível na coordenação e integração das relações sociais, frisando seu caráter de construção social, humana. Melhor



explicando, para que realizemos uma atividade como um encontro, uma visita ao médico, nos norteamos pelo relógio, pelo ritmo dos horários. As tarefas ao longo do dia são desempenhadas seguindo uma rotina de ações cronometradas pelos relógios. Considerado por Sibila como a máquina mais emblemática do capitalismo, o relógio simboliza “as transformações ocorridas na sociedade ocidental em sua árdua transição para o industrialismo e para a lógica disciplinar. (2002)”.

Em termos históricos esse artefato é originariamente ligado aos mosteiros da Idade Média, onde as rotinas regulares e ordenadas eram praticadas, o trabalho e a disciplina, valorizados. Paulatinamente transpôs os muros dos conventos se expandindo para a cidade, fábricas, casas, chegando ao pulso dos cidadãos. O tempo objetivado no relógio é um regulador e sincronizador das atividades na modernidade. Sob esse ponto de vista observa-se que a sociedade se organiza segundo padrões temporais determinados por relógios e calendários que, são invenções humanas. O relógio delimita as fronteiras entre as horas de trabalho e as de lazer, regulando as refeições, o sono, os tempos de aprender, de trabalhar e de descansar. Os homens estão tão acostumados às ideias de tempo, que não se dão conta de que nem sempre esse conceito obteve a importância de hoje. Se antigamente a dinâmica da vida seguia pelos processos naturais – nascer e pôr do sol, da lua – hoje o tempo tende a dominar nossa maneira de viver e pensar, especialmente após o advento do relógio, que através de seu contínuo aperfeiçoamento influencia sobremaneira o modo de viver da sociedade moderna. O tempo controla o modo como se organizam a vida, as atividades sociais, determinando os horários de refeição, de dormir, mesmo se o organismo não manifesta vontade (Elias, 1998; Whitrow, 1993).

O homem construiu padrões de medidas de tempo como hora, dia, ano, na medida em que as atividades a serem sincronizadas se configuravam maiores e mais complexas. O calendário aporta as representações simbólicas do tempo socialmente desenvolvido e padronizado. A ele nos referenciamos para indicar a data de nascimento, idade, acontecimentos singulares, os dias de folga, feriados, datas comemorativas, marcação das estações, reuniões de trabalho, compromissos sociais, enfim o calendário é um instrumento regulador, coordenador e integrador da complexa rede de relações sociais (Zerubavel, 1997).

Ao pensar sobre os tempos de trabalho, devemos considerar que a atividade de um aeronauta tem seu tempo estruturado em escalas que indicam os dias e horários de trabalho, que podem abranger qualquer horário, qualquer dia da semana ou do ano. Na

atividade desses profissionais não há a lógica de 5 dias de trabalho para 2 de descanso, tampouco jornada diurna de 8 horas, como descrevemos no item 1.2. Desta forma, os tempos de trabalho são organizados de tal forma que podem ocorrer muitas perdas sociais: datas festivas, compromissos familiares, entre outros. De fato, no estudo que realizei anteriormente com comissários de voo, surgiu na fala do grupo a importância do tempo visto sob o aspecto da falta de sincronia com familiares e amigos. Pude assim observar relatos sobre a dificuldade em conciliar a atividade de trabalho com a vida sociofamiliar, mostrando aspectos da organização do tempo e a sincronização das atividades na vida desses trabalhadores, e como o trabalho pode ter um papel na dificuldade de conciliar os tempos de trabalho e da vida social (Mello, 2005).

Uma questão relevante que pude observar no estudo já realizado foi a importância da escala de trabalho para a vida social e familiar do tripulante. É através dela, ou depois de sua publicação, que será possível programar seus compromissos, saber quanto tempo ficará em casa e quanto tempo estará ausente. Muitas vezes as solicitações de folga não são atendidas, impedindo a participação do tripulante em um evento social ou familiar, como uma reunião ou festividade na escola do filho. Por vezes em situações alheias à sua vontade o retorno de um voo sofre atraso, postergando sua chegada e conseqüentemente atingindo sua vida pessoal (Mello, 2005).

Desta forma, o trabalho na aviação traz como uma das principais características as ausências do âmbito sóciofamiliar, o que pode ser vivido de forma diferente por homens e mulheres em função dos papéis sociais dos gêneros feminino e masculino. Podemos ponderar que a comissária que vive a maternidade possui um núcleo familiar próprio, pode experimentar conflitos para conciliar os tempos das tarefas domésticas com os tempos do trabalho. Nesse sentido a pesquisa de Silva et al (1991, p 35) mostra que nos relatos de 70% das comissárias os períodos de repouso e folga são: “correndo o tempo todo”; “trabalho mais que na aviação”; “uma correria louca entre recuperar-se do voo, pagar contas, ser mãe e ser mulher”. Acrescenta que relatos dessa ordem entre os aeronautas homens foram raros.

Se considerarmos que além dos tempos de trabalho, frequentemente é necessário pernoitar em outras cidades em função das programações de voo, pode-se avaliar que sair para o trabalho pode significar delegar a outras pessoas o gerenciamento da casa e o cuidado dos filhos. Conforme Cosendey nos alerta “há, também, uma espécie de culpa crônica na mulher aeronauta, por ‘abandonar’ o lar, cônjuge e filhos para exercer uma

atividade considerada, no mínimo, fascinante, pelos que não estão envolvidos na realidade da aviação” (2000).

Como descrito por Selligman-Silva (1994) e Silva et al (1991), as aeronautas do sexo feminino vivem um contato intermitente, fragmentado com os filhos, muitas vezes ainda pequenos, acarretando privações afetivas constantes, sendo um sinal de penosidade do trabalho. O desconforto gerado pela impossibilidade de estar em casa em situações de adoecimento de filhos, acarretado pela distância pode ser um detonador do sofrimento psíquico. Esses dados confirmam os de outros autores que investigaram a interface família-trabalho em comissárias (Ballard et al., 2004, 2006).

Mas, se a dificuldade de sintonizar o trabalho com a vida pessoal pode ser um gerador de sofrimento (Selligman-Silva, 1994), ao mesmo tempo o acúmulo de papéis pode resultar em aspectos benéficos, relacionados à auto-estimativa e auto-suficiência financeira, entre outros aspectos (Barnett, 2004). Ao analisar esta questão, Berntsson et al, (2006) avaliam que não se trata de simplesmente buscar aspectos gratificantes ou o desgaste decorrente do acúmulo de papéis, pois é possível que tal situação seja benéfica até certo ponto e se torne um desgaste quando a sobrecarga se torna muito alta.

A nosso ver, investigar como se dão as relações entre o trabalho e a família no caso das comissárias pode revelar um aspecto singular da interface trabalho-família no qual as mulheres parecem vivenciar um “esgarçamento” de suas possibilidades de exercer seu papel no âmbito doméstico e, justamente por isso, parecem estabelecer negociações voltadas para a delegação de tarefas e/ou cooperação. Trata-se, portanto, de um campo empírico capaz de revelar conflitos de várias ordens que expressam o caráter indissolúvel das relações de produção e reprodução, tal como trazido por Molinier (2004) a partir de Kergoat (2000).

## **II – OBJETO DO ESTUDO**

A proposta desta dissertação é realizar um estudo com um grupo de comissárias da aviação comercial brasileira que sejam mães, buscando analisar suas vivências em relação à interface entre a família e o trabalho.

### **III – OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO GERAL**

Apreender como comissárias de voo que são mães vivenciam a interface entre a família e as demandas do trabalho em termos da distribuição dos dias e horários de trabalho.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Descrever a organização temporal do trabalho em relação ao tempo de trabalho e *não* trabalho;
- Investigar o significado da organização temporal do trabalho e suas relações com a vida familiar;
- Analisar as estratégias de organização da vida profissional e social.

#### IV - A CONSTRUÇÃO DO PERCURSO METODOLÓGICO

Ao compor este capítulo, tivemos como norte a concepção de método de Lênin (apud Minayo, 1994): o método não é a forma exterior, é a própria alma do conteúdo porque ele faz a relação entre o pensamento e a existência e vice-versa. São consideradas, com igual importância, além do conjunto de técnicas e concepções teóricas, a experiência e capacidade de criação do pesquisador.

Concordamos com a visão de Minayo (ibid), segundo a qual uma pesquisa não pode ser definida de forma estática, mas sim historicamente, compreendendo que existem contradições e conflitos no percurso, estando em constante movimento. De acordo com esta perspectiva, o assunto que propomos discutir não é finito, tampouco são definitivas as conclusões, pois está inserido em um mundo em constante transformação, dinâmico, é produto de um tempo, de considerações históricas, políticas, econômicas e sociais, e é dessa forma que se procura desvelar a atividade da comissária de voo e suas experiências. Dito de outra forma, adotamos a perspectiva histórico-dialética proposta por esta autora no sentido de ajudar a compreender a vivência das comissárias sobre a interface família-trabalho, a partir do caráter total da atividade humana, considerando suas condições de existência, o contexto social, político e econômico onde se inscrevem. Minayo se referindo à dialética Marxista, observa que “toda vida humana é social e está sujeita à mudança, à transformação, é perecível e por isso toda construção social é histórica” (ibidem).

Em nosso estudo, quando pensamos no grupo a ser pesquisado, as comissárias a serem selecionadas seriam funcionárias da Varig. A escolha específica desta empresa aérea se deu em função da viabilidade de lá serem encontradas as comissárias que representariam o objeto do estudo. Tendo em vista o contexto de crise por que passava a empresa ao longo da construção da dissertação, tivemos de reformular diversas decisões. A empresa já passava por uma severa crise, mas o desfecho não havia sido previsto. Em paralelo à construção do projeto de dissertação a crise se agravou, a empresa foi vendida e grande parte do quadro funcional demitido, nos levando a repensar onde e de que forma seriam escolhidos os sujeitos da pesquisa. Aos poucos alguns dos aeronautas demitidos foram absorvidos por outras empresas e assim foi possível resgatar parte da ideia inicial. Optamos por selecionar as comissárias que haviam atuado na Varig e foram reinseridas no mercado da aviação independente de qual fosse a empresa aérea, guardando a relação com objeto que se pretendia estudar.

Cabe ressaltar, neste contexto, o episódio de desmantelamento da empresa que pode ter trazido conseqüências importantes na vida dessas pessoas em termos de perdas sociais, a serem consideradas em nossas análises.

Outra questão com a qual tivemos de lidar foi um novo elemento decorrente desta decisão: a maioria das empresas aéreas que vieram a admitir as comissárias é de São Paulo, onde naturalmente se estabelece a base dos tripulantes, o que significou um afastamento maior do convívio com a família e do grupo social – também a ser considerado nas análises que focam justamente a interface trabalho-vida familiar.

Observamos, assim, que a descrição de nosso percurso metodológico demanda que tornemos explícitos os elementos que permearam a construção deste caminho, de forma a transmitir ao leitor o sentido das novas decisões que tomamos, que vieram a influenciar de forma relevante nosso campo empírico e, portanto, nossos resultados. Desta forma, procuro responder ao que ouvi e li de algumas pessoas pertencentes ao mundo da pesquisa, a visão de que a Metodologia de um trabalho é a sua história contada. Qual o caminho percorrido? Quais as explicações para as escolhas e abandonos durante o percurso, a costura, o fio condutor do todo o estudo? Soma-se aqui a preocupação com a perspectiva teórica que inspiram as investigações acadêmicas.

#### **4.1 A OBTENÇÃO DOS DADOS**

Propusemos o uso de uma abordagem qualitativa para a investigação do objeto, na medida em que acreditamos que os números não iriam dar conta de apreender ou expressar como o indivíduo se sente, o que pensa, como experimenta suas tensões. Desta forma, para apreender a fala dos trabalhadores planejamos o estudo no sentido de caminhar pelo universo das significações, crenças, valores, atitudes, enfim, dos aspectos subjetivos do indivíduo (Minayo, 1994). A proposta inicial foi desenvolver um instrumento de trabalho de campo que buscasse compreender a vivência dessas comissárias em relação à interface família-trabalho com foco na organização temporal da atividade. Nossa ideia era utilizar um questionário com perguntas abertas, como descrito a seguir:

Roteiro preliminar de entrevista (não chegou a ser usado neste formato no campo)

1 - O que fez você escolher essa profissão?

2 - O que você acha da sua profissão?

3 – Se você pudesse escolher uma profissão, o que gostaria de ser?

4 - Como é para você trabalhar nessa atividade?

5 - Como é para você trabalhar nessa atividade e ter família ?

6 - Como sua família vê seu trabalho ?

7 - Descreva para mim como é seu trabalho.

8 - Como você organiza sua vida quando vai voar ?

9 - Você gosta da sua profissão?

10 - Como é o seu lazer ?

11– Como você se sente em relação à sua família quando está em casa?

12– Como você se sente em relação à sua família quando está voando?

13 - Você gostaria de dizer mais alguma coisa ?

14 - Como você lida com essa situação/dificuldade ? Essa pergunta poderá ser feita ao longo da entrevista.

15 - Definir o perfil – perguntar o que não foi dito – Idade, tempo de voo, situação conjugal, filhos, idade dos filhos, formação do companheiro, atividade laboral do companheiro.

À medida que o marco teórico-conceitual foi sendo construído, foram surgindo as categorias operacionais que permitiriam a observação e o trabalho de campo, como define Minayo (2008), possibilitando a aproximação com o objeto. A ida a campo se configurou em dois momentos, denominados primeira e segunda fases.

Em ambas as fases as comissárias foram selecionadas a partir do meu conhecimento pessoal e de indicações entre elas próprias. Os contatos iniciais foram feitos por telefone. Ao combinar a realização da entrevista, solicitei às comissárias que trouxeram uma cópia de sua escala. A cada contato ressaltei o intuito de causar o mínimo transtorno possível. As entrevistas foram realizadas nas casas das comissárias, com uma exceção, referente a uma entrevista realizada na faculdade onde a comissária estudava. As entrevistas foram realizadas em dias e horários estipulados por elas em seus dias de folga.



Ao iniciar as entrevistas, a comissária era informada sobre os objetivos do estudo, assinava o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo III) e informava sobre sua concordância ou não em relação à gravação da entrevista.

### **Primeira fase de trabalho de campo**

Nesta fase foram realizadas três entrevistas. Para esta etapa, o roteiro inicial acima descrito ganhou outro contorno e se encaminhou para uma “conversação” com as entrevistadas, servindo também como uma estratégia para suavizar o possível desconforto de uma entrevista guiada por perguntas pré-formuladas que pudesse denotar um caráter impessoal ao procedimento. O processo aconteceu concomitante: ao passo em que as leituras foram sendo apreendidas, o objeto foi se consolidando assim como o novo formato das entrevistas. O roteiro buscava obter informações sobre as condições de vida, de trabalho e das implicações da atividade sobre a vida social e familiar, buscando apreender a perspectiva dos sujeitos envolvidos. Continha uma parte inicial censitária abrangendo informações sobre: idade, tempo de voo, situação conjugal, filhos, idade dos filhos, formação, além de algumas informações sobre o cônjuge ou companheiro, onde poderiam surgir aspectos relevantes como insumo para a análise do material.

Procuramos elaborar um roteiro a ser aplicado individualmente, oportunizando colher opiniões que vêm da fala das trabalhadoras, de forma que o discurso pudesse “brotar” a partir do caráter de “conversação”. Sendo o interesse da pesquisa discutir sobre o gerenciamento da vida familiar e profissional de comissárias, tal “conversação” se daria a partir de um conjunto de itens elaborados a partir das seguintes categorias operacionais (Minayo, 2008).

**Regularidade temporal** – Numa sociedade fortemente norteadada pelo tempo como a nossa, a regularidade é um aspecto importante que oferece segurança, continuidade, ideia de seqüência, previsibilidade (Zerubavel, 1997). Dentro de uma semana é sabido que de segunda a sexta, geralmente, são dias de trabalho e os finais de semana o tempo para repouso. Existe uma expectativa que essa lógica se cumpra, assim como é esperado que uma gravidez dure 9 meses, as férias 30 dias, o percurso para o trabalho dure determinado tempo, etc. No universo da aviação essa regularidade é sistematicamente rompida, seja pelos dias e horários de trabalho, seja pela falta de continuidade nas programações. Conforme aponta Zerubavel (1997), estamos tão

cognitivamente implicados com a regularidade temporal de nosso mundo social que é possível prever a hora do dia sem usar o relógio, simplesmente observando o que acontece ao redor no justo momento. A melhor forma de mensurar a existência, relevância da regularidade é perceber as conseqüências de sua falta, sendo seu elemento chave a “surpresa”, ou seja, o inusitado, imprevisto (ibidem p. 22-23). À experiência de ser comissária de voo são incluídas situações frequentes que afetam a regularidade temporal e se somariam ao elemento surpresa, que deveriam ser investigadas durante as entrevistas. Nossa hipótese é que receber uma escala implica ter ali descritas programações a serem realizadas. Se mudanças nessa ordem são comuns por haver voos cancelados, por exemplo, isso implica outra programação, que poderia afetar os tempos disponíveis para a família.

**Trabalho em turnos irregulares** – Trata-se de atividades organizadas de tal forma que os dias, horários e duração das jornadas são variáveis (Fischer, 2004). São típicas do setor de transportes (Moreno et al., 2008). No caso dos comissários, esse tipo de organização é registrada através de escalas que apresentam a distribuição de suas atividades ao longo do mês ou da quinzena.

**Interferência mútua dos domínios trabalho/casa** – A interferência dos tempos de trabalho na esfera familiar pode contribuir para situações de estresse no que diz respeito ao gerenciamento da vida familiar. Como conflito na interface trabalho-família entende-se pela dificuldade de se atender tarefas e obrigações de um domínio em função das responsabilidades demandadas pelo outro (Simon et al, 2004). Os autores apontam que o conflito entre esses dois domínios baseia-se em 3 diferentes formas relacionadas ao tempo : (i) quando há problemas na alocação, utilização dos tempos disponíveis de ambos os domínios, ou seja, em situações que se extrapola o horário do trabalho, invadindo o tempo que seria da esfera familiar, (ii) à tensão – conflito que surge quando o cumprimento de um dos papéis causa algum tipo de tensão que transborda sobre o outro – como por exemplo quando por excesso de carga de trabalho o indivíduo deixa de participar de atividades familiares, e (iii) ao comportamento - quando o conflito na interface trabalho-casa aponta dificuldades em oportunizar mudanças de comportamento entre esses 2 domínios (ibidem).

Aspectos do tempo e da tensão relacionados aos conflitos que se estabelecem na imbricação dos domínios trabalho e casa/família – cabe ressaltar que serão utilizadas, no sentido aqui proposto, as palavras casa e família como sinônimos.

Descrevemos a seguir o roteiro utilizado nesta fase.

<b>TRABALHO – FAMÍLIA</b>		
<b>Fundamentação</b>	<b>Tópicos (Categorias operacionais)</b>	<b>Conversaão (itens abordados)</b>
<p>A regularidade traz implicações cognitivas importantes. Permite expectativas em relação à estrutura temporal do ambiente, ajudando a desenvolver senso de ordenação. Adiciona um toque de previsão a cerca do mundo a nossa volta. A irregularidade contribui para um forte senso de incerteza. (Zerubavel, 1997)</p> <p>Temos expectativas relacionadas à duração, ordem seqüencial, localização temporal e recorrência dos vários eventos em nosso ambiente. (Zerubavel, 1997)</p>	<p>Regularidade temporal</p> <p>Imprevisibilidade</p> <p>Falta de recorrência, na seqüência da publicação das escalas. As seqüências não se repetem</p> <p>Elemento surpresa</p> <p>Trabalho em turnos irregulares</p>	<p>Periodicidade da publicação da escala</p> <p>Possibilidades de troca de programação</p> <p>Possibilidades de solicitação de folgas</p> <p>Se há mudanças na escala</p> <p>Funcionamento da escala (o conteúdo dela)</p> <p>Organização ao ser acionada em reservas e sobreaviso</p> <p>O que mudou na escala de trabalho de uma empresa para outra</p> <p>Como lida com isso</p> <p>Pedir para que conte/explique sua escala</p> <p>Quem elabora a escala com base em que critérios/regras</p> <p>A regulamentação é respeitada a partir do conhecimento sobre a mesma</p> <p>Com quem vive, descrever a família</p> <p>Possibilidade/disponibilidade de participar das atividades sociais/familiares</p> <p>Atrasos voos – como lida quando ocorrem em momentos que comprometem a realização de compromissos já agendados (familiares – festas/colégio dos filhos, aniversários, datas comemorativas sociais, médico...)</p> <p>Disposição para realizar atividades familiares e sociais após as jornadas</p> <p>Tempo passado com a família/ como se sente / como a família se manifesta em relação a sua atividade</p> <p>Pensar sobre o tempo em que se ausenta de casa. Quem gerencia suas atividades. Quem faz aquilo que vc faz quando vc não está</p>
<p>A interferência mútua dos domínios trabalho/casa foi identificada como um dos 10 maiores estressores no ambiente de trabalho. (Simon, Kümmerling, Hasselhorn, 2004)</p> <p>A incompatibilidade entre os 2 papéis é baseado em 3 diferentes formas de conflito na interface trabalho/casa – tempo – tensão – comportamento</p> <p>Tempo – o conflito da interface trab/casa na base tempo se refere aos problemas com a distribuição de tempo e disponibilidade nos 2 domínios.</p> <p>Tensão – surge quando a realização de um papel causa tensão e transborda sobre o outro</p> <p>Comportamento – os conflitos descrevem a dificuldade na mudança de comportamento entre os 2 domínios (Simon, Kümmerling, Hasselhorn, 2004)</p> <p>Suporte e ajuda familiar são de vital importância na proteção dos efeitos sobre os conflitos da interface trabalho/casa (Wilson, Chen, 2007)</p>	<p>Trabalho em turnos irregulares</p> <p>Interferência do domínio trabalho na vida familiar e <u>privada</u></p> <p>Conflitos na interface trabalho/família</p> <p>Colaboração da família</p>	<p>Com quem vive, descrever a família</p> <p>Possibilidade/disponibilidade de participar das atividades sociais/familiares</p> <p>Atrasos voos – como lida quando ocorrem em momentos que comprometem a realização de compromissos já agendados (familiares – festas/colégio dos filhos, aniversários, datas comemorativas sociais, médico...)</p> <p>Disposição para realizar atividades familiares e sociais após as jornadas</p> <p>Tempo passado com a família/ como se sente / como a família se manifesta em relação a sua atividade</p> <p>Pensar sobre o tempo em que se ausenta de casa. Quem gerencia suas atividades. Quem faz aquilo que vc faz quando vc não está</p>

A leitura da transcrição das entrevistas desta fase foi muito rica no sentido de ter permitido observar alguns aspectos que se mostraram relevantes do ponto de vista da continuidade do estudo, na segunda fase do trabalho de campo, como descrito a seguir. Uma observação feita nesta fase foi a necessidade de incluir uma descrição do jargão comumente usado entre aeronautas, procurando apresentar os principais termos, no sentido de permitir ao leitor uma melhor compreensão das falas. Esta descrição foi anexada a este texto sob o nome “Definição de termos”. Esses termos são assinalados com um asterisco quando aparecem na análise das entrevistas, de forma a facilitar a sua compreensão.

### **Segunda fase do trabalho de campo**

Um aspecto observado na primeira etapa, que já era de certa forma esperado, se refere a uma questão desafiadora desse trabalho: buscar o afastamento necessário em relação ao objeto. Ao mesmo tempo em que ter vivido a experiência de ser comissária veio a contribuir para a riqueza da dissertação e para a própria existência desta, tal vivência poderia também enviesar olhares, assumir conhecimentos, direcionar conclusões, enfim, comprometer a interpretação do material observado a partir das entrevistas. A “ilusão da transparência”, expressão cunhada por Bourdieu, aponta o perigo da compreensão espontânea, como se o real se mostrasse nitidamente ao observador, e que é tanto mais perigosa, quanto mais o pesquisador esteja familiarizado, ou pense estar, com o objeto (Bourdieu apud Minayo, 1994, p.197).

De fato, alguns trechos das entrevistas davam margem a interpretarmos que teria havido um direcionamento das falas como, por exemplo, em uma entrevista quando a comissária comentou sobre o pedido de folgas, perguntei “*Só pode pedir três folgas por mês?*” Simultaneamente à constatação de alguns “deslizes” do ponto de vista de minha atuação nas entrevistas, as mudanças ocorridas em termos da inserção das comissárias em uma nova empresa traziam aspectos novos, inclusive em relação à organização dos horários e dias de trabalho e não trabalho, conduzindo à possibilidade de estranhamento e afastamento do objeto. Desta forma, nos pareceu adequado fazer - para efeito da segunda etapa de entrevistas - uma reformulação no encaminhamento destas que em nosso entender viria a favorecer uma melhor apreensão dos significados atribuídos pelas comissárias às relações entre as demandas do trabalho e a vida familiar. Tal reformulação consistiu em focar a própria escala de trabalho a partir de sua descrição pelas comissárias. A execução do roteiro teve como guia a sequência da escala,

procurando apreender a visão destas acerca de como percebem as relações trabalho-família, mostrando como gerenciam seu dia a dia.

Nesta etapa do trabalho de campo foram realizadas quatro entrevistas, com base na estratégia de descrição da escala. Desta forma, utilizamos o roteiro que abordava as categorias operacionais relevantes (v. pagina 33).

## **4.2 A ANÁLISE DOS MATERIAIS**

As análises foram realizadas três etapas: a descrição do grupo estudado, a análise das escalas de trabalho e a análise do material obtido através das entrevistas.

### **Etapa 1: Descrição do perfil do grupo estudado**

Nesta etapa reunimos os dados relativos à composição da família e ao histórico da atuação como comissária. Os seguintes dados foram levantados em relação a cada comissária: idade, situação conjugal, profissão do marido ou companheiro (caso de aplicasse), número e idade dos filhos, informação sobre as pessoas que participam do gerenciamento da casa e do cuidado dos filhos, tempo de trabalho na empresa anterior, tempo de trabalho na nova empresa, situação referente à moradia em São Paulo.

### **Etapa 2: Análise das escalas de trabalho**

Nesta fase, fizemos uma descrição e posteriormente uma análise das escalas de trabalho disponibilizadas pelas comissárias em termos das atividades de trabalho e dos períodos de folga. Para a descrição do trabalho, consideramos três modalidades de atuação: os voos, os períodos de reserva e os períodos de sobreaviso, nos moldes adotados pela Regulamentação (Anexo 2).

De acordo com esta Regulamentação, a reserva corresponde a um intervalo de tempo no qual a comissária fica no Aeroporto (no caso, em São Paulo) à disposição da empresa, podendo ser acionada para qualquer voo, em função da demanda (substituição de um colega etc). Os períodos de sobreaviso são aqueles nos quais a comissária fica em São Paulo, acessível à empresa, podendo ser acionada em caso de necessidade.

As jornadas foram descritas segundo os horários de apresentação e de liberação, assim como os deslocamentos efetuados.

Considerando nosso interesse em estudar a interface entre o trabalho das comissárias e a vida familiar, consideramos uma peculiaridade do trabalho de comissários: o fato de que a finalização de um voo pode se dar em diferentes cidades e, por vezes, o retorno se dá no dia seguinte ou após um período de tempo maior (geralmente no caso de viagens internacionais). Nestes casos, assinalamos o termo “repouso” acrescido da respectiva cidade, de forma a salientar que naquele período de tempo a comissária estaria naquela cidade.

A partir da descrição das escalas conjugada ao material obtido através das entrevistas, compusemos um quadro que busca analisar a seqüência de atividades de trabalho e de folga. Para compor este quadro, dividimos o conjunto de atividades em dois grandes grupos. Um deles relacionado ao **trabalho**, compunha-se dos períodos de voo, reserva, sobreaviso, repouso em outra cidade e também os cursos e atividades exigidas pela empresa. Considerando o trabalho exercido na base em São Paulo e as seqüências de dias e horários de voo, subdividimos o período relacionado ao **não trabalho** segundo a possibilidade ou não de a comissária usufruir este tempo no Rio de Janeiro. Além disso, em função do conjunto de informações, levantamos o número de noites em que cada comissária tinha possibilidade de estar em sua residência, considerando as informações das entrevistas aliadas às características de suas programações.

### **Etapa 3: Análise das entrevistas**

A análise qualitativa do material obtido durante as entrevistas baseou-se na digitação do texto obtido a partir transcrição integral e literal das gravações. Para o tratamento do material, realizamos a leitura exaustiva de cada entrevista e procuramos identificar os temas voltados para a interrelação entre a organização do trabalho e a vida familiar, a partir de nosso referencial teórico. Desta forma, focamos nossa análise para aspectos relacionados às regras de organização do trabalho, à sincronização, ao gerenciamento da casa e às relações familiares. Buscamos também verificar as falas relacionadas à inserção em uma nova empresa, tendo em vista ser esta uma situação partilhada pelo conjunto de entrevistadas com possíveis repercussões à vida familiar. Em seguida, demos continuidade através da seguinte seqüência de procedimentos:

- Organização do material por tema, com inserção dos respectivos trechos ilustrativos;
- Organização dos temas por indivíduo visando identificar os aspectos gerais e as particularidades de cada entrevistada;
- Identificação das ideias centrais;
- Elaboração do “corpus” do conjunto de entrevistas;
- Reclassificação/reordenação através da junção de categorias ou elaboração de novas categorias fazendo um movimento do teórico para o empírico e vice-versa (Minayo, 1996);



Por fim, procuramos elaborar o sentido das falas a partir do aparente “caos”, como comenta Minayo (idem, p 236).

## V - ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 5.1 Perfil do grupo estudado

Tabela 1 - Descrição do grupo estudado em relação à família e à vida profissional

		COMPOSIÇÃO FAMILIAR E GERENCIAMENTO DA CASA					HISTÓRIA PROFISSIONAL COMO COMISSÁRIA			
	Nome (fictício)	idade	Situação conjugal (tempo)	Profissão do marido/companheiro (caso se aplique)	No. de filhos	Idade dos filhos	Gerenciamento da casa, cuidado do(s) filho(s)	Tempo na empresa anterior	Tempo na nova empresa	Moradia em SP
Estudo-piloto	Telma	42	Casada há 17 anos	Autônomo	2	Filha 12 anos Filhas 14 anos	Marido Empregada	19 anos	2 meses	Aluguel de apto. com outras colegas de trabalho
	Lívia	40	Casada há 10 anos	Advogado	1	6 anos	Empregada, Marido, Pais e Irmã	19 anos	8 meses	Aluguel de quarto em uma pensão
	Denise	39	Solteira	_____	1	12 anos	Empregada, Mãe, Pais de amigos do filho	19 anos	7 meses em uma empresa 2 meses em outra	Aluguel de apto. com outros colegas de trabalho
Estudo final (centrado na escala)	Ilka	41	Casada há 10 anos	Arquiteto	2	Filho 19 anos Filha 6 anos	Empregada, Marido	20 anos	7 meses em uma empresa 5 meses em outra	Aluguel de quarto de hotel com 3 colegas de trabalho
	Gerusa	42	Casada há 12 anos	Comissário	2	Filha 8 anos Filha 17 anos	Empregada, Pais, Marido, Ex-marido e Irmã	19 anos	1 ano e 2 meses	Aluguel de apto. com marido e outros colegas de trabalho
	Melissa	43	Solteira	_____	1	Filho 12 anos	Mãe, Namorado, Pai do filho, Pais de amigos do filho	20 anos	5 meses	Aluguel de quarto de hotel com 4 colegas de trabalho
	Ana	40	Casada há 14 anos	Autônomo	2	Filho 12 anos Filha 12 anos	Mãe, Marido	20 anos	7 meses	Aluguel de quarto de hotel com 4 colegas de trabalho

A tabela acima descreve o perfil das comissárias entrevistadas, considerando informações que julgamos importantes para ilustrar aspectos relacionados ao nosso objeto de estudo. Para isso buscamos saber sobre a composição da família, o gerenciamento da casa e cuidados com os filhos na sua ausência, além de alguns aspectos da história profissional como comissária.

A forma como cada uma se acomodou em São Paulo, à exceção de uma, é muito similar. Preferiram dividir um local, seja quarto em hotel ou apartamento, com outras colegas. O argumento para tal escolha é o intuito de economizar ao dividirem com outras colegas, e a necessidade de estabelecer vínculo social, segundo demonstram algumas falas. Ana nos revela que seu quarto “tem até plantinha”. Outras dizem os utensílios que adquiriram para tornar o local “habitável”. Gerusa teve a oportunidade de dividir o apartamento que alugou em São Paulo com o marido. Dessa forma eles podem usufruir, quando coincidente, dos tempos de *não trabalho* que passam na base.

Outro aspecto que gostaríamos de ressaltar é o curto tempo em que as comissárias estão na nova empresa. Gerusa tem 1 ano e 2 meses, e as outras todas com menos de 1 ano. Significa dizer que à época das entrevistas estavam vivenciando um momento de transição que permeou todas as “conversas”.

No que se refere ao gerenciamento da casa chama a atenção a quantidade de pessoas que assumem tarefas “diárias” de cada uma delas, especialmente em relação aos filhos. Melissa, por exemplo, quando vai voar entrega os cuidados do filho à mãe, em determinadas situações a pais de amigos do filho, ao pai da criança ou ao namorado. Gerusa e Lívia também contam com várias pessoas. Mas como pudemos apreender nas entrevistas esse gerenciamento acontece de forma diferente em cada programação. É preciso considerar algumas variáveis. Uma em especial é o dia da semana. Gerusa deixa as filhas em casa com a empregada durante a semana, mas se a programação incluir o final de semana ela precisa contar com outras pessoas da família. É interessante podermos observar a divisão social do tempo exercendo influência direta nessas situações.

## 5.2 Descrição das escalas de voo

A escala de voo é um registro – mensal ou quinzenal - onde estão inseridas as programações a serem realizadas pela comissária. Nela estão contidos os dias e horários dos voos, reservas, sobreavisos e folgas. É a partir da escala publicada que a comissária pode programar sua vida, saber os dias em que estará em casa, ou seja, funciona como um guia do planejamento do cotidiano.

A seguir vamos descrever as 2 escalas inseridas acima, objetivando oferecer ao leitor informações que levem a uma maior aproximação da realidade dessas mulheres e ao entendimento de como funciona a dinâmica da atividade da comissária.

Escolhemos essas escalas em especial, pois exemplificam as várias possibilidades de programação e oportunizam contrastes interessantes, na medida em que uma representa um tipo escala cujas programações terminam na base e a outra o término dos voos acontece na cidade de residência da comissária. Mas porquê existe essa diferença de escalas? Como já mencionamos, as entrevistadas trabalham na base São Paulo, mas residem no Rio de Janeiro. Uma vez que muitos voos terminam no Rio, algumas empresas oferecem a chamada “base dirigida”, ou seja, procuram alocar a comissária em voos que finalizem na sua cidade de residência.

Vale ressaltar que nossa descrição está associada às entrevistas, procurando retratar da forma mais fiel possível o desenrolar dos acontecimentos.

Vamos às escalas!

<b>Dia</b>	<b>Principais elementos da organização temporal do trabalho</b>
1	FOLGA
2	FOLGA
3	FOLGA
4	4:00-13:00h – Sobreaviso em SP (a comissária fica em SP para o caso de ser chamada)
5	DRG - DESCANSO REGULAMENTAR - Nada programado (a comissária pode ser /ou não acionada para uma programação que não invada um voo ou folga).
6	6:00h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, finaliza em SP às 11:05h
7	13:00-22:00h – Sobreaviso em SP (a comissária fica em SP para o caso de ser chamada)
8	DRG – DESCANSO REGULAMENTAR - Nada programado (a comissária pode ser /ou não acionada para uma programação que não invada um voo ou folga).
9	FOLGA
10	13:00-22:00h – Sobreaviso em SP (a comissária fica em SP para o caso de ser chamada)
11	13:55h Apresentação em SP / Escalas no RJ, SP, RJ, SP, finaliza no RJ às 21:25h
12	14:00h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, SP, RJ, finaliza em SP às 20:15h
13	DRG - DESCANSO REGULAMENTAR - Nada programado (a comissária pode ser /ou não acionada para uma programação que não invada um voo ou folga).
14	Teste Italiano (empresa)
15	FOLGA
16	FOLGA
17	2010h Apresentação em SP, finaliza em Frankfurt
18	INATIVO em Frankfurt
19	18:05h Apresentação em Frankfurt
20	6:30h Chegada de voo
21	Curso Classe Executiva (empresa)
22	FOLGA
23	15:00-23:00h – Sobreaviso em SP (a comissária fica em SP para o caso de ser chamada)
24	DRG - DESCANSO REGULAMENTAR - Nada programado (a comissária pode ser /ou não acionada para uma programação que não invada um voo ou folga).
25	FOLGA
26	9:35h Apresentação em SP, Escalas em Santiago do Chile, finaliza em SP às 20:00h
27	DRG - DESCANSO REGULAMENTAR - Nada programado (a comissária pode ser /ou não acionada para uma programação que não invada um voo ou folga).
28	Curso Classe Executiva (curso realizado na empresa)
29	Curso Classe Executiva (curso realizado na empresa)

## Descrição da escala de ILKA – Fevereiro de 2008

Nos dias 1, 2 e 3 ela está de folga, retornando a São Paulo no dia 3, domingo, (quando há poucos voos para São Paulo), uma vez que no dia seguinte havia um sobreaviso de 04:00h às 11:00. Não foi acionada no sobreaviso e como no dia 5 era DRg (Descanso Regulamentar, ou seja, não há programação) retornou para casa no dia 4, após o sobreaviso. No próprio dia 5 voltou à base para cumprir a programação do dia 6 às 06:00h. Era um voo de São Paulo para o Rio, pousando às 07:45h, onde permaneceu.

Voltou a São Paulo no dia 7 pela manhã para cumprir o sobreaviso de 13:00h às 22:00h. Não foi acionada e como não havia voo para voltar para casa, pernitoitou em São Paulo. Retornou ao Rio no dia 8 - DRg - , pela manhã. Estava de folga no dia 9, voltando para São Paulo dia 10 para cumprir um sobreaviso de 13:00h às 22:00h. Permaneceu em São Paulo.

No dia 11 se apresentou às 13:55h e trabalhou até às 21:25h, com término no Rio de Janeiro, o que a possibilitou dormir em casa. No dia 12 se apresentou no Rio às 13:55h e finalizou em São Paulo às 20:15h, pernitoitando lá. Dia 13 - DRg - voltou para casa pela manhã, retornando a São Paulo no dia seguinte, 14, também pela manhã para realizar um teste de idioma na empresa às 15h. Ao fim do mesmo dia se deslocou de volta ao Rio, folgando dias 15 e 16. No dia 17 voltou a São Paulo pela manhã para assumir um voo para Frankfurt às 20:10h, retornando à base dia 20 às 06:30h. No mesmo dia, de acordo com a disponibilidade de voo, segue para o Rio. Cumpre repouso (tempo de descanso que antecede a folga – ver Regulamentação – Anexo 2) no dia 21 e folga dia 22.

No dia seguinte, 23, retorna para São Paulo de manhã cedo para efetuar um sobreaviso de 15:00h às 23:00. Pelo horário do término da programação permanece na base, retornando ao Rio na manhã seguinte, dia 24, quando tem um DRg e folga no dia 25. Nesse mesmo dia se desloca de volta a São Paulo para assumir um voo para Santiago do Chile no dia 26 às 09:35h, que termina às 20:00h; permanece em São Paulo. No dia seguinte, 27, continua em São Paulo, tem curso programado pela empresa nos dias 28 e 29 começando pela manhã, de 08:30h até 17:30h. Não há como prever se a comissária retorna para casa após o curso no dia 29, uma vez que é fim de mês e não se conhece a escala seguinte.

**GERUSA – FEVEREIRO / 2008 BASE DIRIGIDA**

<b>Dia</b>	<b>Principais elementos da organização temporal do trabalho</b>
1	Reserva de 7:30-13:00h – Fica no aeroporto em SP, à disposição da empresa, podendo ser acionada para qualquer voo de acordo com a demanda.
2	FOLGA
3	1:05 apresentação em SP (Guarulhos) / Escala em Ribeirão Preto, finaliza em Fortaleza às 7:15h – Repouso em Fortaleza
4	5:15h Apresentação em Fortaleza / Escalas em Teresina e Brasília, finaliza em Belém às 13:05h Repouso em Belém
5	6:15h Apresentação em Belém / Escalas no RJ e Florianópolis, finaliza em Porto Alegre às 14:35h Repouso em Porto Alegre
6	5:45h Apresentação em Porto Alegre / Escalas em SP e Florianópolis, finaliza em SP (Congonhas) às 13:16h
7	FP - FOLGA PEDIDA – Folga solicitada e acatada pela empresa
8	FP – FOLGA PEDIDA – Folga solicitada e acatada pela empresa
9	15:00h Apresentação em SP (Congonhas) /Escalas no RJ, SP e retorno ao RJ às 23:35h
10	14:00h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, SP, finaliza no RJ às 21:35h
11	15:00h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, SP, RJ, SP, finaliza no RJ às 22:25h
12	16:00 h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, SP, RJ, SP, finaliza no RJ às 23:25h
13	15:30h Apresentação no RJ / Escalas em SP, RJ, SP, finaliza no RJ às 21:11h
14	FP - FOLGA PEDIDA – Folga solicitada e acatada pela empresa
15	Reserva de 19:30-21:30h - A comissária fica no aeroporto de SP, à disposição da empresa, podendo ser acionada para qualquer voo de acordo com a demanda.
16	12:13h Apresentação em SP / Escalas em Porto Seguro, Salvador, Ilhéus, finaliza em SP às 20:52h
17	FOLGA
18	FOLGA
19	FOLGA
20	18:58 h Apresentação em SP / Pousa no RJ às 20:46h / Nova decolagem no RJ às 22:15h
21	2:45 h Finaliza em Manaus / 16:25h Apresentação em Manaus / Escala em Brasília e no RJ. Nova decolagem no RJ às 23:15 h
22	0:50 h Finaliza em Vitória / Apresentação em Vitória às 20:55h / Escala no RJ às 22:40h / Nova decolagem no RJ às 23:30h
23	1:30h Pousa em Salvador / Escala em Natal, finaliza em Recife às 6:25h. Repouso em Recife 23:54h Apresentação em Recife
24	Escalas em João Pessoa, Salvador, finaliza em SP às 8:35h
25	0:01-11:00 - Sobreaviso (a comissária fica em SP, acessível à empresa para o caso de ser acionada)
26	FOLGA

- 27 7:30h Apresentação no RJ, finaliza em Belo Horizonte às 10:05h Repouso em Belo Horizonte
- 28 6:05h Apresentação em Belo Horizonte / Escalas no RJ, Fortaleza, finaliza em São Luiz às 14:25h Repouso em São Paulo
- 29 5:15h Apresentação em São Luiz / Escalas em Imperatriz, Brasília, Marabá, finaliza em Belém às 13:45h

### Descrição da escala de GERUSA - Escala Dirigida - Fevereiro de 2008

No primeiro dia do mês a comissária tem uma reserva de 07:30h às 13:00h e como não foi acionada retornou para casa no Rio de Janeiro. Dia 2 está de folga, mas se desloca para São Paulo à tarde para assumir uma programação de 4 dias que inicia dia 3 à 01:05h. No primeiro dia finaliza às 07:15h em Fortaleza, onde pernoita. No dia seguinte, se apresenta em Fortaleza às 05:15h terminando a jornada em Belém às 13:05h, onde permanece. Dia 5 se apresenta em Belém às 06:15h e termina a programação do dia às 14:35h em Porto Alegre. No próximo dia, 6, inicia a jornada às 05:45h em Porto Alegre que termina às 13:16h em São Paulo. No mesmo dia retorna para o Rio e permanece nos dias 7 e 8 pois está de folga. Dia 9 retorna para São Paulo de manhã para assumir outra programação que inicia às 15:00h com término às 22:25h no Rio. Dia 10 inicia às 14:00h no Rio terminando na mesma cidade às 21:35h. Dia 11 a programação tem início às 15:00h e trabalhou até às 22:25, pernoitando no Rio novamente em função de sua escala ser “dirigida”, como já explicamos. Dia 12 se apresenta às 15:30h e finaliza na base às 21:11h, permanecendo em São Paulo, pois pelo tardar do horário não há como voltar para casa. No dia seguinte, 14, está de folga. Volta para São Paulo dia 15 para assumir uma reserva de 19:30h às 23:30h, permanecendo na base. Dia 16 inicia a programação às 12:13h terminando às 20:52 e pernoita na base. Dia 17 retorna ao Rio pela manhã cumprindo folga até dia 19. No dia seguinte volta para São Paulo e assume uma programação às 18:58h, terminando às 02:45 em Manaus. Dia 21 se apresenta às 16:25h em Manaus e trabalha até às 00:50h quando pouso em Vitória. No mesmo dia, 22, torna a se apresentar às 20:55h e voa até às 06:25h finalizando em Recife. No próprio dia 23 se apresenta em Recife às 23:54h voando até às 08:35h do dia 24, terminando a jornada na base. Após essa programação não retorna ao Rio, pois cumpre um sobreaviso começando à 00:01 até 11:00h do dia 25. Ao não ser acionada no sobreaviso volta para casa e fica até o dia seguinte quando está de folga, mas precisa retornar para São Paulo no dia da folga à noite para cumprir uma programação com início às 07:30h, terminando às 10:05h em Belo Horizonte. No




próximo dia se apresenta às 06:05h voando até às 14:25h, finalizando em São Luiz. Dia 29, último dia do mês, se apresenta às 05:15h e voa até às 13:45h terminando em Belém. Não é possível prever a continuidade da programação, uma vez que a escala seguinte não foi publicada e as programações não seguem uma regularidade.

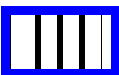
Nosso intuito foi, além de descrever as escalas de forma que facilite o entendimento dessa ferramenta, também ressaltar como essas mulheres vivenciam uma realidade “quebrada”, entre idas e vindas, seja no cumprimento das programações, seja no deslocamento entre a base e a casa.


### 5.3 Apresentação das escalas segundo os tempos de trabalho e não trabalho


Nas páginas que seguem apresentamos uma ilustração das escalas das entrevistadas considerando sua organização temporal, ou seja, os *tempos de trabalho e não trabalho*, os tempos que podem ser usufruídos com a família e em especial, os tempos que não são de trabalho, mas também não significam tempos de convívio familiar. Podem ser exemplificados nos dias em que a comissária precisa retornar a base dentro de sua folga para assumir uma programação no dia seguinte, quando não há mais voo para retornar para casa após uma programação e ela pernoita na base, ou quando está repousando. Pudemos observar que existem dentro desses tempos algumas especificidades que procuramos diferenciar para ressaltar sua relevância.


Em cada uma delas foi colocada uma legenda demonstrativa dos vários tempos, conforme descrito a seguir:


 **Tempo de voo** - Compreende os horários em que a comissária está voando e consideramos desde sua apresentação até a finalização da jornada como consta nas escalas das entrevistadas.

 **Reserva e Sobreaviso** – São os horários de trabalho realizados na base.

 **Repouso em outra cidade** – São horários que a comissária está fora da base a serviço da empresa.

 **Tempo de não trabalho** - São os horários em que a comissária está disponível para a vida social e familiar.

 **Tempo de não trabalho em São Paulo** - Estes são os horários em que a comissária não está trabalhando e se encontra na base.

 **Deslocamento entre base/residência e vice-versa** – Refere-se ao tempo gasto nos deslocamentos para retornar à base, ou para casa. Para facilitar a elaboração das escalas ilustradas determinamos, grosso modo, 3 horas para os deslocamentos, considerando os relatos das comissárias .

Ilustrar as escalas considerando as variações dos tempos de trabalho e não trabalho possibilitou apreender o caráter fracionado da vida dessas pessoas. Os dias se apresentam de forma diferente entre si, não havendo sequência de eventos, interferindo no planejamento da vida diária. É possível perceber essa particularidade observando os horários de trabalho dispostos em diferentes momentos do dia, refletindo nos tempos de não trabalho.

Em todas as escalas destacamos com um asterisco (\*) as noites que as comissárias não passam em casa. A escala de Lívia, por exemplo, nos chama a atenção pela quantidade de dias em que dorme fora de casa; são 20 no total, número bastante superior ao observado nas demais escalas, que compreendem entre 13 e 14 dias fora de casa.

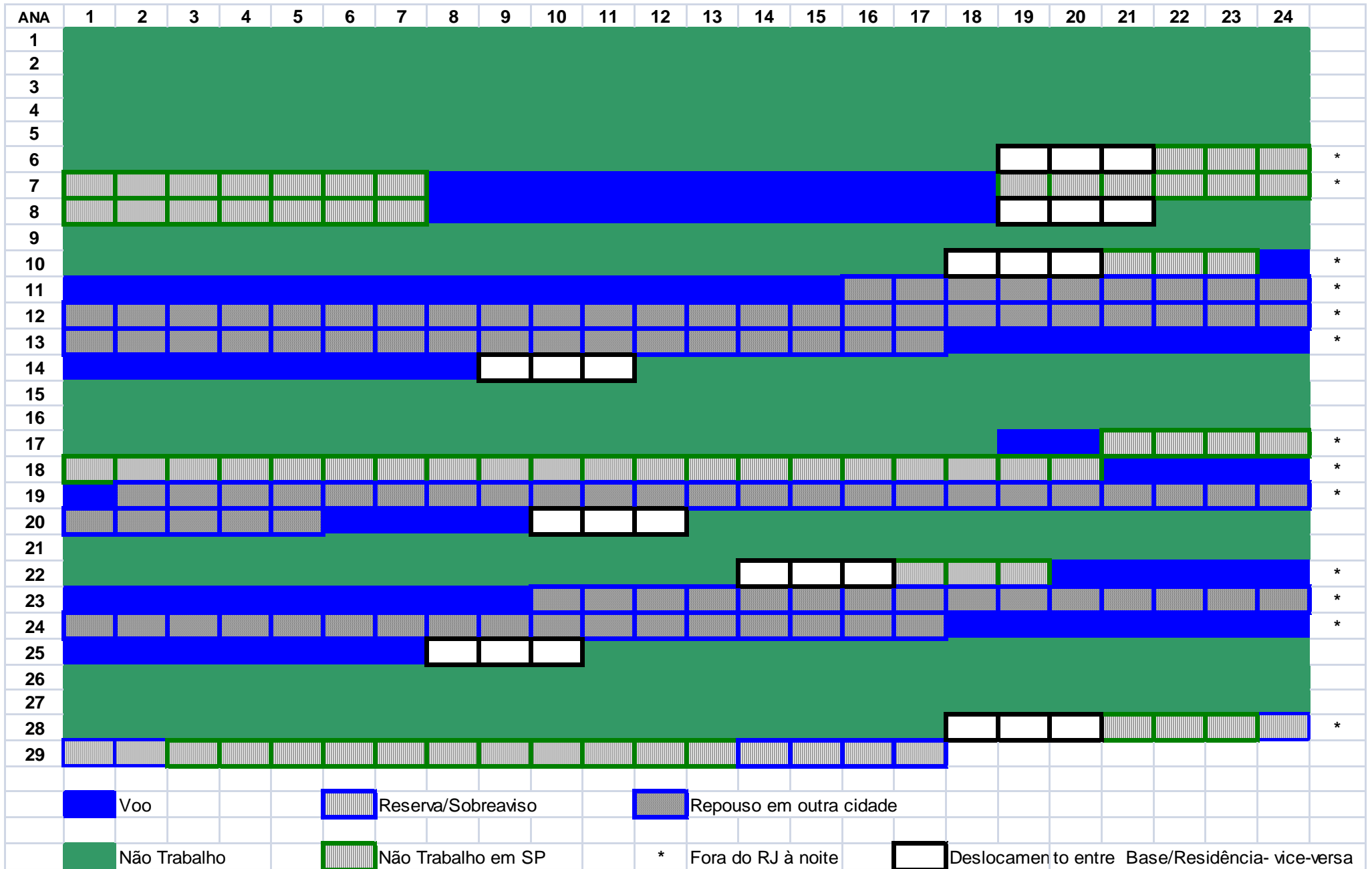
Uma das conseqüências da mudança de base é o deslocamento entre São Paulo e Rio, que muitas vezes acontece dentro da folga, como podemos ver na escala de Denise, que retorna para São Paulo no dia 29, sua folga, para assumir uma programação no dia seguinte. O mesmo acontece com Ana que retorna à base dentro da folga, no dia 6, pois tem programação na manhã do dia seguinte. Como podemos ver os deslocamentos, necessários, encurtam o tempo para o convívio social e familiar.

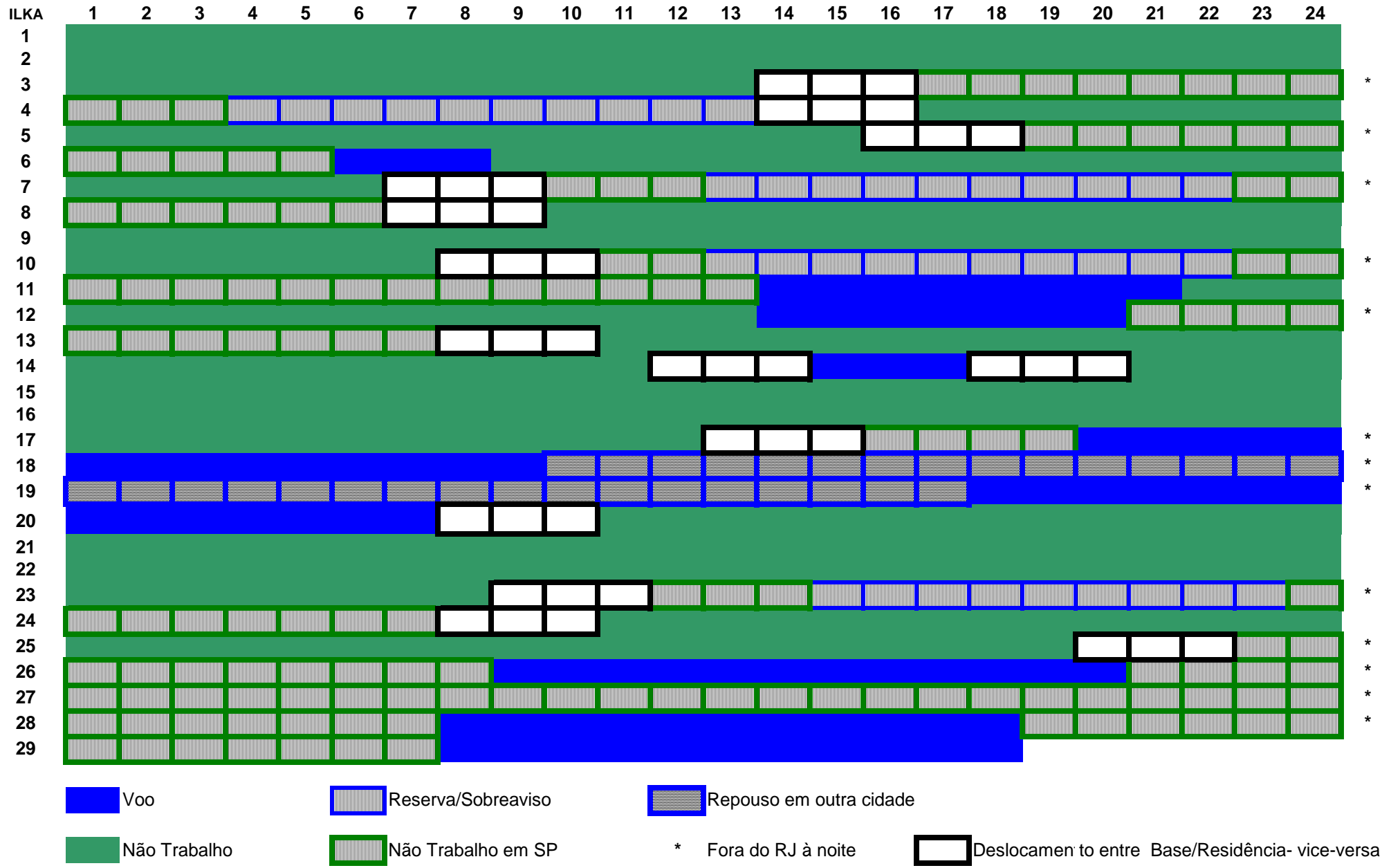
Sendo assim, procuramos oferecer ao leitor imagens significativas das escalas, que como uma das entrevistadas aponta “é minha direção, é a minha vida ali”, com o objetivo de contribuir com o entendimento sobre o que é vivenciar a experiência de ser comissária.



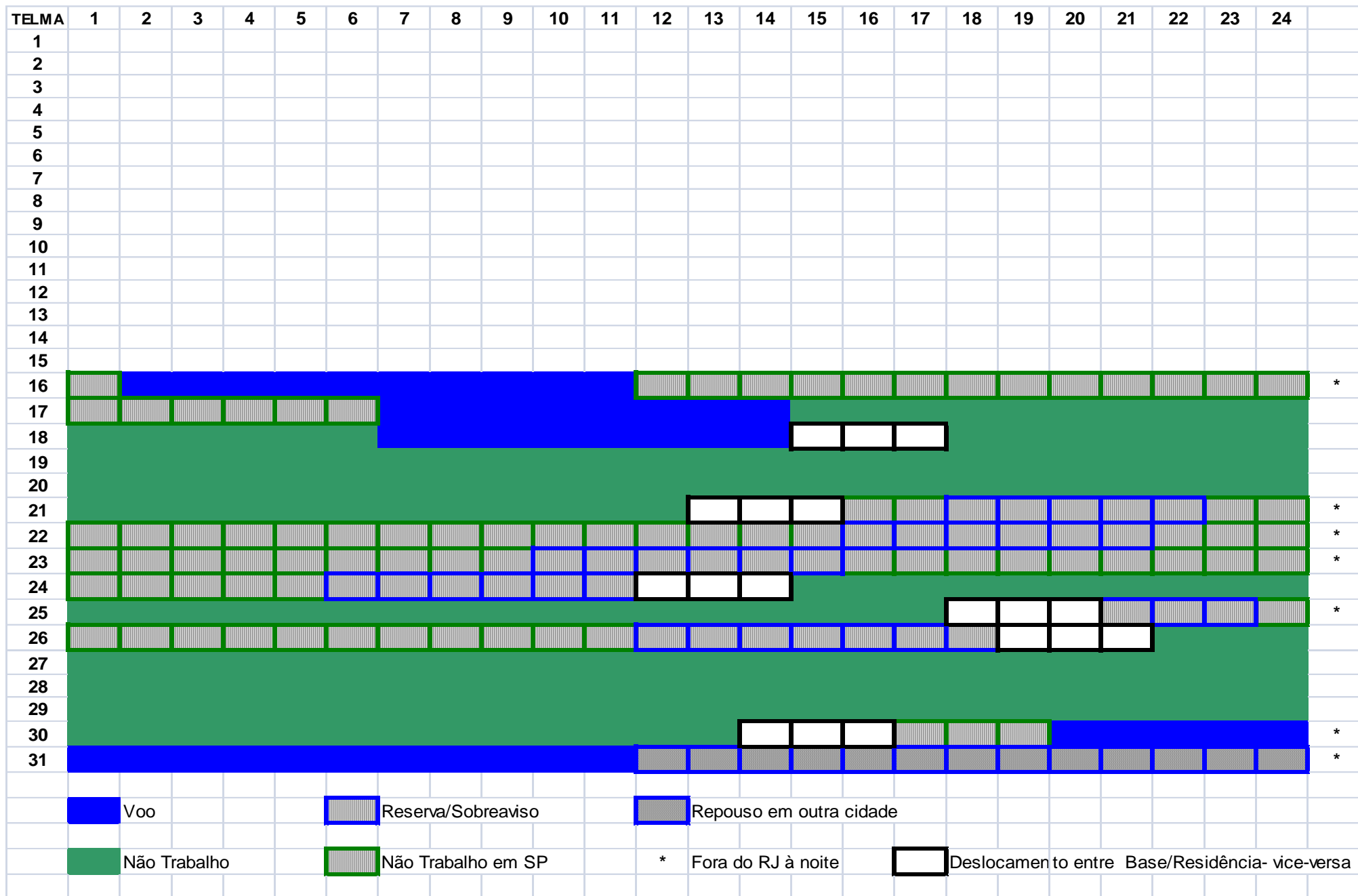














#### **5.4 Análise das entrevistas**

Ao realizarmos as entrevistas fomos a campo com o intuito de observar aspectos como sincronia, regularidade e organização do trabalho em relação à família. Como as comissárias entrevistadas haviam sido desligadas da empresa onde trabalharam por muitos anos, por conseguinte estavam vivenciando um processo de adaptação a uma nova organização de trabalho. Trata-se de uma singularidade a ser considerada em nosso estudo, por estarmos flagrando essas pessoas num momento de transição. De fato a análise das entrevistas revela diferentes aspectos da mudança de empresa, que permearam de forma importante o conjunto das entrevistas.

Ao analisar as entrevistas, partimos do princípio de que o trabalho é central na vida do sujeito. É o espaço privilegiado das trocas afetivas e materiais na vida adulta, e o mediador da complementação da identidade. Nas palavras de Dejours, “o trabalho permite o confronto entre o mundo externo e o mundo interno do trabalhador” (Lancman e Sznelwar, 2005, p32). Sendo assim, como a lógica das empresas é voltada para a produtividade, o lucro, subsidiada pela racionalidade técnica e objetividade que se opõe à racionalidade dos sujeitos, entram em conflito o mundo objetivo do trabalho diante da singularidade e subjetividade de cada trabalhador, revelando-se potencial gerador de sofrimento.

Ao mesmo tempo, levamos em conta os resultados descritos nos itens anteriores, quais sejam: se trata de um grupo com um longo tempo de atuação como comissárias, que enfrentaram a demissão de uma empresa e fizeram uma nova escolha pela atuação como comissárias. Desta forma, buscamos não cair na armadilha da vitimização, através de um esforço por identificar as possíveis fontes de conflito e as estratégias de que lançam mão, para lidar com suas próprias escolhas.

Considerando nosso objeto de estudo – a interface entre a organização temporal do trabalho e a família, buscamos verificar como as comissárias vivenciam os papéis sociais a serem exercidos por elas segundo a divisão sexual do trabalho. Simultaneamente, procuramos apreender o sentido do trabalho a partir de suas falas, partindo da concepção de que o trabalho, ainda que gerador de sofrimento, também é fonte de satisfação quando nele se encontra sentido (Brito, 2005). Através desses dois movimentos, nos pareceu ser possível apreender possíveis conflitos que envolveriam elementos benéficos do trabalho àqueles possivelmente ligados ao sofrimento, em particular no que tange à vida familiar.

Possivelmente em função da fase de adaptação destas mulheres à nova organização do trabalho, nos pareceu que grande parte do material observado reflete o que mudou na nova empresa, principalmente do ponto de vista da vida familiar. Desta maneira, muito do que apreendemos da atual situação em termos da interface trabalho-família decorre de uma confrontação no sentido comparativo entre a situação atual e a anterior. Ressalta-se, neste sentido, o caráter descritivo e comparativo que imprimimos ao iniciar as análises, de forma a traduzir aquilo que interpretamos como um momento de transição em suas vidas.

Optamos por apresentar a análise das entrevistas em tópicos, que embora estejam imbricados, colocados dessa forma objetivam favorecer a compreensão do leitor. Inicialmente focamos o material relativo às mudanças ocorridas, ressaltando a que nos pareceu mais relevante – a mudança de base para São Paulo. Seguem os outros aspectos relacionados a novas situações vividas pelas trabalhadoras na nova empresa. Apresentamos no item seguinte os aspectos gratificantes do trabalho, no sentido de nos subsidiar no entendimento da lógica subjacente às falas e à escolha destas mulheres em relação a seu trabalho como comissárias. Posteriormente enfocamos as vivências das comissárias em relação ao seu papel na família segundo a divisão sexual do trabalho. No último item abordamos o significado da escala, procurando refletir em que medida esse elemento pode atuar como uma síntese das questões voltadas para a interface trabalho-família tal como as tratamos nesta dissertação.

### **A mudança de base para São Paulo**

Ao flagrarmos esse momento de transição um dos aspectos que consideramos marcantes foi a mudança de base acarretando alterações significativas na disponibilidade de tempo para o convívio familiar, manifestadas de várias formas. O tempo de *não trabalho*, que outrora seria reservado às demandas da vida, como os compromissos cotidianos, familiares, sociais, agora aparece mais fracionado, dividido, agregando novo item: o deslocamento entre a base e a cidade de residência e vice-versa. A dinâmica da atividade dessas trabalhadoras é composta de peculiaridades, como os turnos irregulares, o distanciamento frequente da família, a falta de regularidade no cumprimento das tarefas profissionais, por exemplo. O advento da mudança de base contribuiu sobremaneira para a invasão dos tempos de *não trabalho* que essas

trabalhadoras poderiam usufruir com a família, como pudemos verificar na descrição das escalas apresentada no item anterior.

No caso específico da mudança de base, quando a programação termina não significa que a comissária está disponível para as outras dimensões da vida, pois ainda é preciso considerar o deslocamento de São Paulo para o Rio. Ao comentar sobre o fim de um voo, Telma explica o percurso que precisa fazer para retornar à casa, considerando que embarcará em outro avião estando sujeita à disponibilidade de horário e vaga.

**“Agora eu tô sentindo que eu chego, mas não cheguei em casa.**  
Então eu ainda saio de um avião, corro pro outro, sujeito à vaga pra chegar no aeroporto, pra voltar. Já me comeu aqui umas 2 horas, ou mais dependendo do horário”. (Telma)

Considerando que os voos para o Rio saem de dois aeroportos, Guarulhos e Congonhas, às vezes se faz necessário atravessar a cidade de São Paulo para “pegar” o voo mais próximo. Nas falas abaixo podemos observar melhor o investimento de tempo empreendido no deslocamento.

“... às vezes o voo termina em São Paulo [Guarulhos], não tem um voo (para o Rio), aquele voo não vai ter uma conexão para o Rio e não tem o voo da Varig ou da Gol naquele momento, se não tiver o voo naquela hora, aí você tem que ir para Congonhas para pegar um voo em Congonhas. Se tiver ali mais tarde e você quiser esperar, aí você avalia.” (Ana)

“Eu vim para o Rio. Eu cheguei lá [Guarulhos] às seis horas da manhã, cheguei nove e pouca, na verdade 10:25, porque aqui não estava com a modificação do horário de verão, então cheguei 10:25 lá, aí fui para Congonhas, peguei o avião e vim para o Rio, porque eu tinha a quinta-feira de folga.” (Ana)

Além da disponibilidade de voo e vaga no avião, a comissária ainda precisa contar com um item muito valorizado e praticado no universo da aviação: a hierarquia. Numa organização do trabalho pautada por uma rígida hierarquia é possível presumir que haja conseqüências dessa prática na dinâmica cotidiana para o grupo pesquisado, na perspectiva de aproximar o desejo a realidade (Dejours, 2002). Ao embarcar de extra\* no avião, seja para assumir uma programação ou retornar para casa, os comissários são reféns da sua antiguidade e posto dentro da empresa, ou seja, a prioridade de embarque é para comandantes, co-pilotos e comissários mais antigos, como nos explica Gerusa,

após ter recebido um telefonema do marido, que também é comissário, a informando o porquê de não ter embarcado no voo que pretendia.

“Se tiverem outros tripulantes tentando embarcar, conta a matrícula, os mais antigos vão sempre na frente. Às vezes acontece. Como aconteceu com ele [marido], ele estava lá, o voo estava cheio, deve ter alguém mais antigo que ele, pilotos passam na nossa frente. Você pode estar lá desde seis horas da manhã, dez horas da noite, passou o dia inteiro lá, mas chegou um piloto para embarcar, vai o piloto, você fica.”

Uma questão central na mudança de base é a apresentação seguinte após o término de uma programação. Retornar para casa após um voo demanda uma avaliação da continuidade da escala. Isso implica muitas variáveis, como: o horário de chegada na base, sendo muito tarde não haverá voo para retornar; o horário da próxima apresentação e o dia da semana; a quantidade de folgas entre programações. Isso significa que cada situação é apresentada de acordo com a sequência de programações na escala publicada, mostrando uma face da falta de regularidade tão presente na vida das comissárias (Zerubavel, 1997).

Quando perguntada se retornaria para casa após uma reserva, Gerusa nos relata que não seria possível, porquê terminava às 23:30h e o último voo saía às 22:00h.

“Às vezes, se eu não tiver programação no dia seguinte, ou então dependendo do horário da apresentação do dia seguinte, eu volto. Mas aqui, 7:30 da noite às 11:30 da noite. O aeroporto fecha as 11:00. A última Ponte de lá para cá é 10:00 horas da noite. Não tem como.”

Em outra situação, é ressaltada a importância do número de folgas entre as programações, como um item de avaliação para se deslocar de aeroporto. Em nossa conversa Ana explicou que há mais oferta de voos no aeroporto de Congonhas, então se o número de folgas entre as programações é reduzido, ela prefere ir até Congonhas a ter que esperar o próximo voo em Guarulhos e com isso chegar mais tarde em casa.

“Quando o voo tem conexão eu venho imediato, quando não tem conexão eu até vou a Congonhas, aí vai depender muito da questão das folgas que você tem depois. Mas eu geralmente, num voo desse de madrugada, como outro dia eu fiz um Caracas, cheguei em Guarulhos, não tinha voo para vir embora, eu fui para Congonhas e vim direto.”

A fala de Denise nos revela como as variações são muitas, originadas pelo caráter da imprevisibilidade que aparece nas programações, e mais uma vez lançamos

mão da contribuição de Zerubavel (1997) nesse aspecto, quando defende que seria quase impossível planejar o dia-a-dia de nossas vidas sem ter a exata noção do onde, a frequência, de que forma e por quanto tempo se dá determinado evento, determinada situação. Para que isso aconteça é preciso considerar que existe uma expectativa em relação à estrutura temporal do contexto em que vivemos, que traz embutida a certeza da recorrência dos eventos. Na atividade das comissárias não há como ter essa noção antecipada de regularidade. Ao contrário, cada situação precisa ser conduzida de forma específica. Quando perguntada sobre quanto tempo ficava em São Paulo e no Rio, ela nos explicou como as programações são fracionadas e ao planejar o horário do deslocamento entre base e local de residência e vice-versa, o dia da semana também é relevante, especialmente se for numa sexta-feira ou domingo.

“... eu passava em São Paulo às vezes quatro, cinco dias, porque eu fazia programações picadas, dormindo, indo e vindo, dormindo, indo e vindo (...) Aí tinha duas folgas, ficava nem dois dias porque é do dia... é um dia, acaba sendo um dia, porque você chega num dia e tem que sair no outro, no segundo dia à noite ou à tarde, dependendo se é sexta, se é domingo. Você tem que ver isso, tem que planejar. Porque domingo, o pessoal volta mais de extra\*, determinado horário é mais cheio de extra. Então a possibilidade de você embarcar é menor, vai passar estresse. Então às vezes eu podia ir seis horas da tarde, eu ia às três. Eu sabia que as seis era mais complicado para embarcar, por ser mais nova na empresa, essas coisas.” (Denise)

É possível perceber como a falta de regularidade está presente em vários aspectos da atividade, impossibilitando assim qualquer tipo de controle, previsão, acerca dos horários de retorno ao lar. O trabalho prescrito da comissária, representado pela escala é irregular, não se mostra previsível com uma certa antecedência. Acresce-se aí um outro nível de imprevisibilidade que compreende os atrasos, mudanças na programação, condições meteorológicas, entre outros onde o prescrito não se realiza, como pontua Melissa.

“Como o tempo está bom e os voos estão acontecendo conforme os horários previstos, tudo bem. Agora, choveu, fechou o aeroporto, aí você fica lá. Teve um dia aí que eu sobrei\*, não consegui embarcar. Aí voltei para o hotel.”

Certas expressões dão uma ideia profunda da importância que há para essas pessoas o estar em casa. Nesse sentido nos chama a atenção a fala de Denise quando compara o *dormir* daquele que chega no destino final do voo e vai para casa e o que

chega no mesmo destino, mas vivencia a necessidade de pernoitar fora de casa diversas vezes ao mês.

“Para quem mora em São Paulo, você até que fica em São Paulo. Porque aqui, você viu, numa programação quantas vezes eu pernoitei\* em São Paulo? Tudo bem que eu não podia fazer nada, porque eu chegava de madrugada e saía de madrugada, mas você está **dormindo na tua cama!**!”

A mesma importância de *dormir na própria cama* está contida na fala de Lívia.

“Eu falo assim: mas eu tô muito cansada! Eu tô na minha casa, na minha cama. É diferente, porquê eu tô em São Paulo, tudo bem, eu às vezes né, eu descanso em São Paulo. Mas **não é minha cama**, não é minha casa! Eu tô, minha cabeça tá a mil, porquê eu tô doida pra voltar pra casa! E, né, vai acumulando, e quando **eu chego na minha casa, na minha cama**, aaai ... eu tenho que descansar.”

A jornada de trabalho das comissárias é muito variável no que diz respeito aos horários das programações como pudemos observar nas descrições das escalas. Considerando o aspecto irregular que permeia a atividade somado aos deslocamentos entre base e local de residência decorrente da mudança da base, esse acúmulo fez gerar um maior desgaste, cansaço para essas mulheres, como podemos constatar nas falas que se seguem.

“Eu chego em casa, não tenho vontade, tomo um banho, **se pudesse botar um pijamão**, botar um pijama, tomar uma sopa e vou dormir! (...) Mas é **cansaço físico enorme, enorme, muito grande**. Mas tudo é uma adaptação, porquê esse cansaço físico vem acompanhado desse emocional que me faz ir pra São Paulo. Vou para São Paulo é problema, volto, esse desgaste...” (Telma)

“...eu to chegando exausta e com a irritabilidade à flor da pele, porquê é uma fase de adaptação e não é fácil! Então eu também fico me segurando, me calando, respiro fundo.” (Telma)

“Eu sinto um sono eterno. (...) fico muito mais agressiva, fico muito mais irritada, eu estou muito mais cansada, eu somatizo, eu vivo com o pescoço muito duro, muito tenso. (...) o estresse de ter que sair de casa mais cedo, ter que deixar tudo pronto em casa, ter que levar os cadernos, eu vivo com a mala pesada porque estou sempre com os livros, estou sempre com as coisas para poder estudar, estou me deslocando para São Paulo.” (Ilka)

O cansaço e o desgaste como consequência dos deslocamentos que se somam à rotina laboral das comissárias acaba por afetar a disposição para participar de eventos



sociais e familiares, o que revela um esforço que poderia ser qualificado como “baseado no estresse” (*strain-based*) na realização de um domínio que transborda sobre o outro, o que nos remete à observação de Simon et al (2004). Significa dizer que, para realizar toda a função da dimensão trabalho, que no caso engloba o deslocamento da base até a casa, a fadiga resultante funciona como o aspecto que transborda sobre o domínio da família levando a comissária a abandonar atividades familiares e/ou sociais.

“Não sinto disposição, nem vontade mesmo! Não é disposição de cansaço não, é vontade. Ai eu vou ter que me vestir, vou ter que ficar lá, vou ter que conversar, vou ter que... uma coisa que ta sendo difícil. (...) eu vou ter que depois voltar a minha vida social. (...) Mas uma vida social de encontrar amigos. eu to sentindo falta, comecei a perceber que eu to sentindo falta de certos amigos que eu conversava mais, encontrava, é porquê, como eu estou me adaptando a esse pique que eu não conhecia, eu ainda não consegui, no meu tempo vago, me dedicar a isso.” (Telma)

“... a gente [ela e o marido] até procura não marcar muitas coisas com ami ... é aquela coisa que a gente tinha de amigos, de marcar churrasco. A gente até deu um tempo, porquê a gente sabe que a gente não consegue cumprir! E aí é uma frustração, né, de 1 de repente um tá aqui, mas o outro não vai vir porquê se enrolou.! (...) a nossa vida social, minha, dele, tá extremamente prejudicada. É acho que a gente nem chegou a conversar sobre isso, mas a gente meio que automaticamente suspendeu, assim ... não vamo marcar nada, não vamo combinar nada, porquê pode não acontecer, e é pior, né! Então é tudo assim ... é difícil.” (Lívia)

“Uma, eu estou sempre muito cansada, então, **eu vivo morta, vivo dormindo pelos cantos**. Depois, a nossa atividade é ir à praia nos finais de semana, ele vai sempre e eu quando estou de folga. Eventualmente a gente vai a um cinema ou vai jantar com algum amigo, mas aí eu tenho que pedir para a minha empregada dormir para que eu possa sair com ele, mas isso não é freqüente.” (Ilka)

Os trabalhadores em turnos irregulares vivenciam uma realidade bastante diferente do restante da população que trabalha em horários ditos “usuais”<sup>8</sup>, como já mencionamos. Por conta disso têm alterado o padrão do ritmo da vida social que é guiada por uma ordem temporal traduzida pelo calendário semanal ou mensal, por exemplo. Nesse padrão encontramos uma periodicidade de eventos considerados socialmente significantes quando se dão os encontros sociais e familiares, como as festividades religiosas, os feriados, os finais de semana. São momentos considerados

---

<sup>8</sup> Referimo-nos a horários usuais como aqueles praticados pela maioria da população, comumente chamado de horário administrativo (de 2ª. a 6ª. feira nos horários diurnos), embora reconheçamos que tal hegemonia esteja em franco declínio nas metrópoles, como indica artigo recente (Gornick et al., 2009).

por convenção social como reservados ao convívio sociofamiliar (Zerubavel, 1997). Como pudemos observar em nossa pesquisa a atividade das comissárias nem sempre permite que o tempo livre delas coincida com o da família. Destacamos as falas abaixo que bem representam esse desencontro.

“Tem o direito de pedir ou Natal ou o Ano Novo, não quer dizer que não vai estar em casa Natal e Ano Novo, ou Ano Novo, Natal, conforme o pedido, mas a prioridade... você pode pedir um dos dois. A minha prioridade seria o Natal por causa da família.” (Melissa)

“A ponte aérea não funciona no sábado e domingo como ela funciona de segunda a sexta-feira [quantidade menor de voos]. Então eu tenho que ir com mais antecedência ainda. Não posso ir no domingo à noite, tenho que ir no domingo 2:00 horas da tarde, 3:00 hora, no máximo, então meu domingo, minha folga foi para o espaço.” (Ilka)

“... posso pedir três folgas por mês, mas não, necessariamente, eu vou ser atendida nessas três folgas. (...) Maio, por exemplo, que é um mês muito concorrido na minha família, eu tenho aniversário do meu filho, aniversário de casamento, Dia das Mães e a festa do Dia das Mães na escola. Então o aniversário do marido eu nunca peço, ele sempre fica de fora, quer dizer, o aniversário de casamento...” (Ilka)

“..., esse domingo que passou, eu tinha um churrasco para ir, só que eu tinha que ir para São Paulo porque segunda-feira eu tinha programação. (...) Então eu abri mão de ir para o churrasco (...) e eu fui para São Paulo.” (Denise)

Como foi possível observar nas figuras das escalas parte do tempo de *não trabalho* é passado em São Paulo. Isso geralmente acontece quando a comissária está cumprindo repouso entre folgas, ou precisa retornar à base com certa antecedência em relação à programação seguinte devido à disponibilidade de voos para tal. É um tempo de não trabalho que acaba sendo usufruído na base (em São Paulo), e que pode refletir na relação com a família.

“... é um mundo muito novo essa situação de eu estar em São Paulo. Então agora, eu faço muitas coisas que ele não... Eu janto em São Paulo, eu tenho que comer lá, não posso ficar sem me alimentar, então acabo tendo um mundo que ele não participa nada, isso gera insegurança nele, isso reflete na nossa relação.” (Ilka)

“No início, acho que a gente já brigou mais, discutia, por bobeira às vezes, tipo, “estou no pernoite, vou sair”, “mas porque vai sair?” “Porque eu vou sair.” Ele é muito ciumento, ele é muito mais ciumento do que eu. (...) Agora, se eu digo que vou sair, vou num barzinho, ele já fica meio inseguro da situação, de eu estar sozinha

num lugar. (...) ...uma adaptação, tudo muito novo e às vezes os humores ficam a flor da pele ...” (Gerusa)

A nova base, distante do local de residência do grupo pesquisado trouxe mais um elemento na vida dessas pessoas: a necessidade de providenciar algum tipo de “moradia” em São Paulo. Todas são unânimes em reconhecer que é preciso ter uma base de apoio, um local de referência, mas cada uma utiliza uma forma particular ao lidar com isso.

Ao perguntar a Lívia como se estabeleceu em São Paulo, ela nos respondeu que alugou um quarto numa pensão, já que fica o mínimo possível na cidade e a empresa em que trabalha tem pouca oferta de voo, obrigando-a a se deslocar de ônibus, e por isso diz que vai para casa da maneira que consegue.

“Eu tenho uma pensão, é, eu tenho uma pensão! Em frente ao aeroporto. Escolhi um ponto bem próximo, pra que eu possa largar minhas coisas né, e facilitar minha vida, né! Eu atravesso a passarela em Congonhas, tô na pensão. Deixo as minhas coisas lá, uniforme, mala, enfim, tudo e venho pra casa da maneira que eu consigo vir!”

Outras como Ana, Melissa e Ilka dividem um quarto de hotel com mais comissárias. A opção de escolha por um hotel se deve ao fato deste ser perto do aeroporto e pela facilidade dos serviços que um oferece, como nos descreve Ana.

“...agora eu tenho que ter uma base lá, então eu tenho um apartamento lá que eu divido com umas amigas num hotel, na verdade é só um quarto de hotel, que eu divido com mais quatro meninas. Então somos cinco. São quatro camas, no meu quarto tem quatro camas e a gente se reveza porque dificilmente cinco se encontram. (...) Olha, tem a proximidade, (...) pela facilidade, pela mordomia, entre aspas, as facilidades que a gente tem de estar num hotel, de você não precisar se preocupar com limpeza, com arrumação, com segurança, isso tudo atraiu bastante.”

A vida fracionada dessas pessoas exige que se criem determinadas estratégias para minimizar o efeito da distância de casa. Como diz Seligmann-Silva (1994), “evidentemente, quanto maior a jornada, menor será o tempo possível para o convívio familiar”. E quando a essa jornada soma-se outro elemento que favorece ainda mais o distanciamento, como a mudança de base, o tempo para a família fica mais reduzido, afetando também a qualidade dessa relação, pois como já vimos o desgaste e o cansaço aumentam com os deslocamentos. Algumas transcrições das entrevistas ilustram as

estratégias utilizadas para diminuir a privação do contato afetivo com a família, procurando oferecer à “nova” moradia um aspecto de casa.

“ Mas a gente tem lá um conforto que a gente mesmo buscou, tem uma cafeteira, tem um grill, um forminho, a geladeirinha, um frigobar maiorzinho e tudo, e **a gente vai fazendo o jeito de casa**. O meu tem plantinha, tem decoração, essas coisas.” (Ana)

### **Outros aspectos decorrentes da mudança de empresa**

Além da mudança de base que afetou a dinâmica de vida das comissárias e, portanto, suas relações familiares, as entrevistadas também mostraram que a mudança de empresa agravou determinados aspectos da escala, como a distribuição das programações e folgas, tipos de voo e sua forma de publicação, também se refletindo no tempo disponível para o convívio familiar.

São feitas comparações frequentes, ressaltando a diferença do número de folgas, agora menor, essencialmente por estarem fazendo voos nacionais. Significa dizer que ao realizar voos internacionais o número de horas voadas é maior do que uma sequência de voos nacionais; e geralmente compreende a transposição de fusos, resultando em um maior tempo de repouso após o retorno à base como determina a Regulamentação.

Com isso, o tempo disponível em casa sofre alterações. Nesse sentido vale ressaltar a expressão de Gerusa ao explicar a grande diferença na quantidade de folgas entre a empresa antiga e a atual e como se sentia ao chegar em casa.

“Porque antes eu era base Rio, fazia voo internacional. Então quando eu chegava em casa, tinha o repouso para começar a folga, tudo, e eu tinha muita folga no mês. Hoje em dia eu tenho que ir para São Paulo, me deslocar para São Paulo para assumir programação. Às vezes eu tinha oito folgas entre uma programação e outra, hoje em dia eu tenho oito folgas no mês. Então, às vezes dá desespero, tipo, eu mal cheguei em casa. No meio do ano passado, **eu estava vindo como visita em casa, estava me sentindo visita dentro da minha própria casa**. Eu não tinha tempo de ir a um supermercado, não tinha tempo de ir num shopping, pagar uma conta, não tinha tempo de fazer nada disso.”

Na empresa antiga as comissárias eram da rota internacional. Isso implica em dizer que os voos eram mais longos, e por isso o número de horas também aumentava. Ao retornar desses voos o repouso é maior, uma vez que o tempo de repouso está

condicionado ao número de horas voadas e à transposição de fusos, numa relação crescente.. Em outras palavras, com um repouso maior além das folgas, o tempo passado com a família aumenta. Na transcrição a seguir são explicadas as diferenças centrais advindas da mudança de empresa, como por exemplo voltar a fazer voos nacionais, que se reflete diretamente na redução do número de folgas como já foi relatado.

“Mudança ... tanta mudança, né!!! Eu acho que ... eu peguei uma fase muito boa da RG, porquê a gente, a minha turma pegou uma fase da Varig em expansão, então nós entramos, já em base Rio. Ninguém teve que se deslocar para São Paulo. Na época eu era solteira, tinha 19 anos de idade, eu até poderia fazer isso, mas não foi necessário. Então isso foi muito confortável, eu fiquei em casa, é eu voei 8 meses na nacional, né, que é uma escala mais sobe e desce [muitas decolagens e pousos numa programação], pesada ... fui pra inter e nunca mais voltei. 18, 19 anos voando na inter tem uma escala mais tranqüila, porquê demanda um repouso maior, o número de folgas acaba sendo maior “ (Lívia)

Destacamos o comentário pontual de Denise que nos ajuda a entender que, fazer um voo internacional compreende a execução de muitas horas de voo, ou seja, com poucas programações a comissária alcança o limite de horas permitidas no mês e assim o número de folgas aumenta.

“Por exemplo, eu fiz um Frankfurt. As horas de voo Frankfurt são 12 horas mais 12, são 24 horas, para eu fazer 24 numa escala pinga-pinga \*, faz as contas, praticamente quase o mês inteiro.”

A publicação quinzenal da escala (ao invés de mensal como praticado anteriormente) é marcante em muitas falas, afetando sobremaneira o gerenciamento da vida dessas comissárias e ressaltando o caráter imprevisível da atividade. Muito do nosso planejamento diário, segundo Zerubavel (1997) é feito segundo expectativas temporais de regularidade e recorrência dos eventos. Numa escala cuja publicação acontece quinzenalmente, contendo programações que não são passíveis de previsão, torna-se muito difícil planejar simples coisas do dia-a-dia, como a ida ao médico, dentista, cabeleireiro ou mesmo ao supermercado. Na fala de Ilka podemos perceber as dificuldades para gerenciar uma vida regida por uma escala cuja publicação é fragmentada:

“... primeiro saiu a escala até o dia, em março, primeiro saiu até o dia 15, depois saiu até o dia 22, porque teve mudança de malha a partir do dia 24, da malha dos voos\*, e a partir do dia 22 saiu a escala até o dia 31. Então é muito difícil marcar médico, é muito difícil se programar porque quase sempre você liga para os médicos, você quer marcar uma consulta, é muito difícil você conseguir marcar uma consulta dentro de 15 dias, mesmo com plano de saúde.” (Ilka)

Outra diferença marcante da nova organização do trabalho é a possibilidade de trocar uma programação. Quanto mais rígida é esta organização, maior dificuldade terá o indivíduo para interferir na dinâmica de sua atividade, ou seja, menor será sua autonomia (Dejours, 2002). É sobre isso que falam as comissárias entrevistadas ao serem perguntadas sobre a possibilidade de trocar um voo.

“Não, não. Você precisa de ter autorização da chefia para trocar voo. Eu não tenho acesso à escala de outros colegas. Antigamente, no computador eu conseguia acessar quem era a tripulação do voo, eu tinha acesso a informações mais amplas, que era muito bom, não só para trocar voo, mas para você ter um controle de que o rodízio está sendo feito e respeitado.” (Ilka)

“Tem que ir na chefia, tem que averiguar com o chefe de equipe, um chefe nosso, as comissárias, não é muito fácil não. Porque antes a gente falava pelo telefone com o escalador, tinha os escaladores. (...) Antes é a antiga Varig, como falam. A gente tinha mais liberdade para isso: troca de voos. A gente até pedia voo para viajar com alguém conhecido, ou então, até mesmo levar a família; hoje em dia não tem isso.” (Melissa)

Mas por outro lado ouvimos um relato que nos chamou a atenção e revela como é importante para o trabalhador poder interferir no processo e efetuar transformações, no sentido de favorecer a realização do trabalho. Trata-se de uma forma de transformar o prescrito em seu benefício, como comenta Seligmann-Silva (1994, p 232): “Quando o trabalhador defende a autonomia dos seus movimentos e do seu pensar, está defendendo sua identidade. Ao mesmo tempo, essa defesa assume o caráter de resistência, uma vez que o trabalho prescrito está sendo transformado”. É esse sentido de valorização e respeito que observamos no trecho abaixo, quando Gerusa comenta sobre as recentes mudanças na empresa que vieram a reboque da chegada dos comissários demitidos.

“Agora está tendo mais essa abertura na escala. Já estão concordando em fazer isso [troca de voo]. Já soube caso de uma menina que tinha um voo, o marido dela é piloto ela é comissária, e ela conseguiu na hora trocar com uma garota, com uma comissária, a comissária foi fazer o voo dela e ela foi fazer o da menina que era junto com o marido dela. Mas isso há pouco tempo, coisa de seis meses atrás não

acontecia. Então teve muita mudança para o bem, porque a gente está ganhando mais espaço, estão respeitando mais. Porque é uma empresa nova, então tem muita gente nova, tem muita gente que não tem filho, então eles não estão muito acostumados a lidar muito bem com isso. Não estão acostumados a lidar com gente que tem experiência na profissão. Questão de regulamentação, a gente bate o pé, não, eu estou regulamentada... E eles agora, começaram a respeitar isso, começaram a ver com bons olhos isso. Porque antes, dizer que estava regulamentada era quase que demissão, e agora, não. Agora, está regulamentada, tudo bem, você pode descer.” (Gerusa)

### **Aspectos gratificantes do trabalho**

*“E a aviação é uma cachaça, ou você ama ou você deixa mesmo, não tem jeito.”*  
(Ana)

Em nossa pesquisa buscamos abordar aspectos da organização temporal do trabalho da comissária de voo e suas implicações para a vida dessas pessoas, considerando os conflitos nos papéis sociais que se estabelecem em função de uma nova organização do trabalho que acentuou a invasão dos *tempos de trabalho* sobre os *tempos de não trabalho*, e mais ainda, do *tempo de não trabalho* que não é usufruído com a família. Ao longo da análise das entrevistas destacamos várias situações em que a falta de regularidade da atividade propicia um maior distanciamento da família. Sabemos com quantas variáveis elas têm que lidar para gerenciar a vida no trabalho e a vida sóciofamiliar. Vimos as estratégias individuais utilizadas para se estabelecer em São Paulo, realizar os deslocamentos e também para se fazerem presentes, quando em casa.

Isso tudo nos fez refletir sobre uma possível vitimização que poderíamos imprimir nessa dissertação, que com certeza não é nosso objetivo. Cabe lembrar que antes de irmos a campo, antes de flagrá-las nesse novo contexto, todas já eram comissárias, haviam sido demitidas e optaram por retornar para a mesma atividade.

Como bem pontua Brito (2005), há muitas formas de analisar a relação do homem com seu trabalho que não as situações associadas ao adoecimento, e lembra que a luta dos trabalhadores pelo direito à saúde originando o campo da Saúde do Trabalhador tinha como proposta “o *processo de trabalho* como categoria fundamental para análise das relações entre o trabalho e a saúde”, incorporando a subjetividade e a experiência do trabalhador. Nem sempre o trabalho, ainda que gerador de sofrimento em algumas situações é produtor de adoecimento; ele pode gerar satisfação quando nele

se encontra sentido. Exemplo disso é o relato de Dejours (2002) sobre a atividade dos pilotos de caça, quando o autor destaca que apesar das condições de trabalho desfavoráveis, o grupo encontra satisfação calcada na visão de elite que eles possuem em relação ao seu trabalho. Traçando um paralelo com as comissárias ouvimos relatos que caracterizam o aspecto positivo da atividade como sendo uma profissão com características muito distintas das outras, revelando certo glamour, como descreve Ana.

“... um encanto da diferença, o encanto de ter uma vida diferente da grande maioria. Eu considero um encanto. Tem gente que não, mas na minha vida é um encanto, sim. Eu acho que é um diferencial, sim, eu acho que dá uma certa valorização na vida, na minha vida, eu acho que as pessoas vêem ainda isso como uma coisa muito diferente, muito curiosa e acham incrível. Talvez não tenha nada de incrível.”

Há outros aspectos que também são valorizados, como a possibilidade de ter um tempo só para si, percebido por Ana na época em que ficou fora da aviação, indicando que o retorno a essa atividade representa um sentido maior, como podemos perceber na fala abaixo:

“... durante o período que eu fiquei fora da aviação, é que eu pude descobrir o quanto outras coisas na aviação me eram preciosas. Como o que? O pernoite, o estar fora. **Aquele é um momento que é só meu**, que eu não preciso dividir com ninguém, que eu não preciso dar satisfação para ninguém, eu não preciso me preocupar com nada, só comigo.”

Para Melissa, voar significa ter esses momentos de “isolamento” para refletir sobre os problemas do dia-a-dia e ter a chance de voltar com a solução diminuindo os conflitos.

“É, eu gosto disso [de voar], eu gosto de lidar com as pesso... Sei lá, coisa diferente, sempre é diferente, sempre tem alguma coisa para aprender (...) você faz porque você gosta. Não sei, eu gosto muito. (...) o positivo que também a gente, está com algum problema? Vai voar. Você já volta com outra cabeça, você já pensou, já mudou completamente o rumo, e tudo fica bem. A gente aproveita, têm coisas que a gente aproveita no voo para... Ah, isso, então vou fazer assim, assim, ou então, chance de alguém chegar e falar alguma coisa; quer coisa melhor do que isso? Sem saber a pessoa fala uma coisa que vc: está vendo, se fizesse isso e não fizesse isso. Têm umas coisas boas, né?”



Ao retornar para a aviação, Livia avalia seu retorno com parte de um ciclo que ainda não havia terminado, gerando conflitos em casa. Inicialmente seu marido não a apoiou, mas como ela mesma disse seu ciclo na aviação ainda não havia terminado e voltar a voar também trazia sentido, na medida em que se sente útil ao ajudar passageiros que não estão acostumados a viajar, como descrito a seguir:

“Não adianta; eu entro no avião, eu esqueço tudo, e eu gosto. **Eu gosto de voar**, eu gosto de lidar com ... eu lido hoje com passageiro que nunca voou, e, e eu acho interessante, porquê eu fico olhando as pessoas e as pessoas falam ... eu já não tava acostumada com esse tipo de pax\*. Eu tava voando com pax executivo, frequent flyer [passageiro que voa assiduamente] (...) Hoje eu voou com paxs que chegam pra mim e falam: ai moça eu tô com medo! E aquilo me faz bem...”

### **As relações familiares**

Os estudos que tratam das relações sociais de sexo com referência à divisão sexual do trabalho mostram que o trabalho feminino “guarda proximidade com o trabalho doméstico” (Brito, 2005), ou seja, as qualificações femininas como: destreza, atenção, cuidado, detalhismo, estão associadas às habilidades naturais; atributos esses inscritos no mundo da reprodução, da feminilidade, onde teve origem trabalho feminino (Marcondes et al, 2005). Isso implica dizer que mesmo a mulher tendo conquistado espaço no âmbito público, por conta da origem de sua inserção na atividade econômica que se deu pela valorização dessas “habilidades naturais” pertencentes ao âmbito doméstico, ainda é tão frequente que ela assuma além da atividade profissional, as tarefas domésticas. Conforme aponta Bunnage (1982) em seus estudos, trabalhadoras em turnos costumam absorver sozinhas as tarefas domésticas, diferente de trabalhadores (homens) na mesma condição, que dividem as tarefas com as esposas.

Nesse contexto, vamos ilustrar, a partir das falas das comissárias, como e por quem são gerenciadas as tarefas familiares quando estão ausentes. As tarefas são realizadas por outras pessoas, quais sejam, outros membros da família, empregada, amigos, de acordo com a realidade de cada uma. Isso significa dizer que há conflitos entre os papéis sociais de mãe, dona de casa e o de trabalhadora, na medida em que “as

demandas do trabalho interferem no cumprimento das responsabilidades familiares” (Wharton; Blair-Loy, 2006, tradução nossa).

Conforme descreve Gerusa, o gerenciamento do destino das filhas depende do dia da programação: caso esteja voando num final de semana, significa dizer que a empregada não está; sua mãe assume uma das filhas e a outra vai para casa do pai. Em sua fala, menciona pessoas (no caso, a empregada) cujos dias e horários de trabalho seguem uma lógica diferente da sua parece ressaltar ainda mais a irregularidade da atividade da comissária.

“Na sexta-feira a mamãe pega a mais nova na escola, a Rachel, para levar para casa dela e a mais velha vai para a casa do pai. Aí passa o final de semana lá. Na segunda-feira a mamãe, se eu ainda estiver fora, a mamãe traz ela para a escola, porque ela estuda à tarde, traz ela para a escola, quando ela volta do colégio, a Ana assume, a empregada que assume.” (Gerusa)

Ao ser perguntada com quem ficaram as filhas num fim de semana em que estava trabalhando, Gerusa nos explica como gerenciou esta situação especificamente.

Uma das filhas estava com o pai e a outra na casa da tia materna. Ao retornar buscou a filha e disse que iria ficar em casa *direto e fazer o papel de mãe*. Essa declaração nos leva a crer que, na produção dos conflitos entre os tempos do trabalho e do não trabalho a possibilidade de exercer o papel social de mãe presencialmente é afetada. A fala deixa revelar uma compensação que ela procura oferecer em função do afastamento constante.

“No domingo, nesse dia aqui, de sábado para domingo, a mais velha foi viajar com o pai, passou a semana fora, e a mais nova ficou na casa da minha irmã, que é aqui próxima de casa. No domingo quando cheguei fui lá direto, peguei ela, e fico em casa direto. Fico assim, **aí eu vou fazer o papel de mãe**. Dar atenção. (...) Aí três dias em casa, aí eu estou em casa, tem que ir a supermercado, tem que organizar material dela para ver se está tudo certo, se não está, se está faltando alguma coisa. Porque as folgas que eu tenho, eu estou o tempo todo correndo (...) para também socorrer aqui em casa.”

Melissa reside com a mãe, que assume suas tarefas quando está ausente. Procura privilegiar a agenda do filho, utilizando a folga para organizar alguma tarefa ou evento antecipadamente. Privilegiar o cuidado com o filho em detrimento de outros assuntos revela a existência do “tempo feminino” como explica Jurkzyc (1998) ao dizer que o

tempo da mulher está associado à dimensão dos papéis sociais que desempenha, na pressuposição de que a ela é reservado o cuidar do outro, e, portanto seu tempo é dependente, ainda que surjam conflitos entre esse “ ‘tempo feminino’ e suas motivações e desejos”

“Ela assume tudo [refere-se à mãe] (...) Costumo ver o que está faltando, o que precisa, o que se vai fazer, ou então, até mesmo fazer alguma coisa para daqui a uma semana, já deixar tudo organizado, como uma viagem, alguma coisa que ele tenha que fazer. Tem que ver a agenda dele. Primeiro é a agenda dele depois é a minha.”

A fala de Livia também ilustra o uso do tempo privilegiando determinados papéis sociais. Segundo Jurczyk (idem) define essas mulheres como “*family women*”, que apesar de viverem em diferentes tipos de famílias e estarem envolvidas no mercado de trabalho são responsáveis pelo cuidado emocional e material de outros.

‘Quando eu estou em casa, a obrigação é toda minha, até porquê ele me cobra isso. Ele [o filho] acha que eu é que tenho que levá-lo a todas as atividades, levar na escola, buscar na escola, isso é muito importante pra ele, né! E aí também eu acho justo. Então eu fico à disposição dele, eu procuro, o que eu tenho que fazer de banco, supermercado, enfim, tudo que eu tenho que fazer, e não consigo fazer metade, geralmente né, é no horário que ele tá na escola. Porquê o restante do horário é todo pra ele.’

Por absorverem muitas tarefas do dia-a-dia familiar e por estarem constantemente ausentes estabelecendo uma relação fragmentada com as pessoas da família, seus papéis são desempenhados por várias pessoas como vemos nas transcrições a seguir:

“Ou minha mãe ou amiga. Porque sempre tem mãe de algum amigo que estuda no mesmo lugar, aí leva, leva até para festa se forem as mesmas convidadas. (...) **Tem muita gente, é muita gente.** (...) Namorado, meu namorado, ele leva [o filho] para o Maracanã, vai para a praia, bicicleta, entendeu? (...) E tem o pai também que esporadicamente telefona, mas telefona, porque ele voa também, então pega o Pedro também. Então é tudo assim. É muita gente. São amigos meus, casais de amigos que têm filho também, até mesmo dorme na casa desses amigos. Vai, “ah, deixa ele dormir aqui”, eu não estou, aí me telefonam, claro, vai dormir lá, tem muita gente.” (Melissa)

“Chega Alcione [empregada] 8hs da manhã, rende o meu marido. Ela leva meu filho, aí ela fica com meu filho, cuida dele, leva ele pras atividades que ele tem: natação, capoeira, apronta ele pra escola, dá

almoço, ehh e aí começa ... Tem uma pessoa pra levar pra escola, que geralmente é meu pai, ou uma outra colega, que eles estudam juntos, ehh ... quando ele volta da escola, a Alcione já não tá mais na minha casa. Então ele volta pra casa da minha mãe. Meu pai vai buscar. (...) Da escola o meu pai pega, leva pra minha mãe. A minha mãe senta, faz o dever de casa com ele, isso qd eu não tô em casa, faz o dever de casa com ele, dá janta, dá banho; 8:30 da noite meu marido passa, pega ele, e traz pra casa.” (Lívia)

Mas, nem sempre elas percebem que suas tarefas são absorvidas por outros membros da família, ficando assim “em suspenso” até a sua volta, como ouvimos de Ana:

“Mas a grande parte das coisas continua sendo a meu cargo quando eu estou de folga é feita, quando eu não estou de folga, não é. (...) É, mas daí a executar tarefas domésticas e responsabilidades do lar e tudo, nada disso acontece [refere-se aos filhos e marido]. Essas tarefas domésticas, a responsabilidade de fazer compras, pagar contas, limpar a casa, isso tudo não acontece quando eu não estou em casa. Agora eu já tenho exigido deles que colaborem com isso. Em alguns dias, assim, muito esporádicos, eles passam aspirador ou ajudam a limpar o quintal. A minha mãe junto com eles...”(Ana)

Consideramos significativa a expressão de Gerusa ao se referir como encontra sua casa depois de retornar de uma programação, fazendo revelar, em sua concepção, a falta que faz sua ausência do âmbito familiar. Vale ressaltar que a casa parece obedecer a um ritmo semanal (dias de semana *versus* fim de semana).

**“De pernas para o ar, às vezes resgata um na casa de um, outro na casa de outro, mas quando é dia de semana, a Ana está aí, a empregada está, então ela sabe que eu vou chegar na sexta-feira. Então ela espera eu chegar para poder vim embora.”**

## O significado da escala de trabalho – uma síntese possível?

“É a minha direção, é a minha vida ali. A minha vida está num pedaço de papel.”

(Ana)

A escala de voo parece atuar como um elemento central na vida dessas mulheres, pois é a partir dela que podem programar, organizar seu cotidiano. Como pudemos constatar, a publicação quinzenal desse “guia” implica numa enorme dificuldade de gerenciamento da vida, comparada com a publicação mensal praticada anteriormente, na outra empresa. Dificulta antecipar a participação num evento social, numa atividade do/a filho/a, a marcação de médico, enfim, participar da vida numa sociedade regida por uma lógica baseada na ideia de continuidade de eventos, temporalmente estabelecidos, conferindo um caráter cíclico, recorrente aos mesmos fenômenos (Tabboni, 2001). Essa recorrência se exemplifica, como descreve a autora, na pulsação, no dormir e acordar, no dia e noite, nas festividades como Natal, Páscoa, aniversários, etc. Assim como as semanas como sabemos, constituídas de 7 dias, e ao se repetirem os dias possibilita a organização do trabalho, e da vida em sociedade, no geral. Em outras palavras significa dizer que esses fenômenos se repetem regularmente oferecendo relativa segurança no porvir. Completamente diferente é a organização temporal da atividade do aeronauta. Como pudemos constatar nas escalas descritas, seu tempo é muito fragmentado, em função da irregularidade da atividade, sem previsão para os dias e horários de trabalho e de folgas, conflitando com a dinâmica social “hegemônica”<sup>9</sup> que prevê dias e horários reservados ao convívio social e familiar, como os finais de semana e as noites após uma jornada de trabalho. É nesse sentido então que propomos apresentar o significado da escala para essas mulheres, que a nosso ver, parece ser um norte para a vida dessas trabalhadoras, pois ali estão contidas informações que as possibilitarão minimamente delinear o cotidiano.

Ao conversar com Telma sobre a forma de publicação da escala, ela nos explica que ao ser quinzenal, a primeira parte é publicada 2 dias antes do fim do mês, e a segunda geralmente com 1 semana antes da segunda quinzena. Um dos itens que nos chamou a atenção para a importância da escala foi a sua declaração ao dizer que essa expectativa é geradora de *ansiedade*.

---

<sup>9</sup> Ver NR 8, na página 47.

“... pelo menos tem dado certo de sair como muita antecedência a segunda quinzena, então geralmente a ansiedade maior é no final do mês, porquê sai muito em cima, sai 2 dias antes de findar o mês, tá saindo a primeira quinzena, mas a segunda já sai logo depois. Não dá tanta ansiedade, porquê você ainda tá vivendo a primeira ali tão intensamente e já pegou o restante da escala.”

A expectativa se mostra presente em outra fala, deixando transparecer o caráter regulador da escala em relação à organização da vida

“Agora está para sair a escala, então eu quero saber, só fico pensando, cadê minhas folgas, o que eu tenho de folga, quando eu vou estar em casa de novo, as aulas.” (Ilka)

A referência à escala como *minha vida* na fala de Melissa reforça a importância e a centralidade desse elemento na possibilidade de gerenciamento dos muitos aspectos que envolvem a vida dessas mulheres.

“**A minha vida.** É aí que eu vejo que dia que eu posso marcar o médico, que dia que eu posso marcar uma festa, é minha vida. É um papel, é a verdade, não é?” (Melissa)

Em outra entrevista, ao receber uma cópia da escala de Ana, observamos que ela anotava vários compromissos na própria escala, como se fosse uma agenda. Havia marcação de manicure, médico, anotações de alteração de apresentação de voo. E também destacava com bolinhas amarelas os dias que estava no Rio e com vermelhas os dias que dormia em São Paulo, o que parece revelar que a escala funciona como uma orientação em relação as suas atividades.

“Fiquei em São Paulo porque na segunda-feira eu tinha... onde tem bolinha, é que esse não está colorido, mas eu vou colorir. As bolinhas vermelhas são os dias que eu vou dormir em São Paulo. E os amarelinhos são os dias que eu estou no Rio. (...) Para mim, para as crianças e para as minhas amigas lá em São Paulo também [mantém uma cópia da escala em casa e no quarto em São Paulo].”

No que tange a esse caráter de orientação, é interessante observar a prática desta comissária de partilhar sua escala com as pessoas com quem convive, como a família e as amigas de quarto, o que nos leva a avaliar a escala como um elemento de

coordenação das relações sociais. Assim, comentar sobre sua moradia em São Paulo com as colegas, ela associa as companheiras de quarto à escala:

“Tem a escala de todas lá para saber quem vai encontrar com quem e quando, isso é muito importante.”

Sua fala sobre o significado da escala foi reveladora. Qualquer compromisso, por mais simples que pareça só poderá ser marcado, confirmado quando a comissária estiver de posse da escala. Esse momento parece reforçar nossa impressão de que a escala atuaria como um elemento-síntese das relações que essas trabalhadoras mantêm com o seu trabalho, o que vem a repercutir na vida pessoal, refletindo a dependência da vida sobre a escala publicada.

**“É a minha direção, é a minha vida ali. A minha vida está num pedaço de papel.** Com base nisso daqui, eu posso decidir que dia eu vou fazer os pagamentos, que dia eu posso ir ao dentista, ao médico, que dia eu posso ir à festa com as crianças ou não, que dia eu posso passear com eles ou não, que dia eu posso almoçar fora, qual o final de semana que eu vou poder fazer alguma coisa. Tudo está aqui, tudo está aqui.”

## VI- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi um grande desafio empreender um estudo cujo objeto esteve tão fortemente imbricado a minha história profissional, e por isso me levado em muitos momentos a enviar olhares, assumir situações como dadas, naturalizar fenômenos e nem sempre conseguir “estranhar” o campo empírico. Durante esse percurso procurei fazer um exercício de me afastar do objeto e ao mesmo tempo reconhecer que minha implicação e envolvimento com o tema não só facilitou a fluidez da “conversação”, mas principalmente atuou como um elemento central na construção desse objeto de estudo. Estive mergulhada durante muito tempo nesse universo vivenciando o que é ser comissária e mãe. Ao enveredar pelo mundo acadêmico o conhecimento empírico e os muitos questionamentos que surgiram da vasta experiência parecem ter favorecido a problematização do tema estudado.

Ao longo dessa dissertação procuramos trazer à luz como se desenvolve a atividade da comissária, as peculiaridades que nela estão inscritas, pois se trata de um trabalho com características muito particulares, pouco conhecidas e menos ainda problematizadas. Naturalmente não seria possível abordar o todo, mas parte dele, e nesse sentido procuramos estudar a organização temporal dessa atividade e as implicações para a vida em família.

As mudanças recentes na aviação, - quebra de uma empresa aérea, levando a demissões - trouxeram como consequência a reinserção de alguns aeronautas em outras empresas, todas com base em São Paulo. Consideramos a mudança de base como um aspecto que agudizou, ou seja, tornou extremo a experiência que é viver o trabalho do aeronauta. Trabalho este permeado pela imprevisibilidade e fragmentação dos tempos e das circunstâncias.

A vida dessas pessoas não segue uma ordem, está sempre quebrada, fragmentada. Percebemos isso claramente quando olhamos a descrição das escalas coloridas. Os horários de trabalho, de não trabalho, de folgas estão dispostos de forma totalmente fragmentada e bastante distintos entre as escalas e, também entre um dia e outro da mesma pessoa. Em suma, a cada escala visualizada, uma realidade diferente.

Começa pelos fragmentos da vida no trabalho. As programações são fracionadas, muitas escalas, pernoitando em diferentes “portos”. “Ver pessoas e lugares diferentes é também dividir-se” (Itani, 1998) E é o que fazem essas pessoas constantemente. Dividem sua moradia em São Paulo, “... a gente, em quatro colegas,



nós nos reunimos para alugar um quarto de hotel.” (Ilka). A mesma autora aponta essa fragmentação quando diz que há o tempo do trabalho, o de estar voando, o de estar em hotéis, o de estar em casa e acrescentamos o de estar na base, e o tempo dos deslocamentos, fracionando mais ainda esse tempo, enfim sempre se dividindo.

Olhando mais de perto, a partir das entrevistas, a fragmentação permeia vários aspectos na aviação. As escalas são mensais, ou quinzenais; as programações variadas, contendo voos, reservas e sobreavisos e podem ser executadas em dois aeroportos; moram no Rio, mas têm uma “casa” em São Paulo, etc. Enfim, como nos esclarece Itani: “a experiência na aviação é, assim, precária. É viver o diferente a todo instante, quebrando tempos e lugares, em períodos intermitentes fora de casa. (...) É estar sempre vivendo a possibilidade de abrir fendas diferentes na sequência dos dias” (Itani, 1998)

Como os tempos do aeronauta são assim fragmentados e irregulares, as relações familiares são diretamente influenciadas por essas peculiaridades, contribuindo para acirrar os conflitos na interface família-trabalho numa perspectiva temporal, ou seja, os tempos de trabalho invadem os tempos que deveriam ser reservados ao convívio familiar, com relativa acentuação, na medida em que acrescentamos os tempos de não trabalho que não são usufruídos com a família, mas utilizados nos deslocamentos e nos pernoites em São Paulo que se fazem necessários em função da mudança de base.

Ao chegarmos ao final desse percurso constatamos que a vida dessas mulheres sofreu uma agudização sobre os aspectos fragmentados da atividade, sofrendo uma quebra constante.

A necessidade de apreender esse trabalho implicou a busca de perspectivas de investigação e análise que tornasse possível compreender uma parte desse universo ainda pouco conhecido. Ressaltamos que durante as entrevistas muitos outros fatos de notória riqueza e não menos interessantes surgiram e são merecedores de aprofundamento em estudos futuros.

## VII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alevato H. Diferentes estressores: diferentes estratégias de controle. Congresso de Stress da ISMA; Porto Alegre; 2004.

Ballard TJ, Romito P, Lauria L, Vigiliano V, Caldora M, Mazzanti C, Verdecchia A. Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occup Environ Med.* 2006 63(1): 33-38.

Ballard TJ, Corradi L, Lauria L, Mazzanti C, Scaravelli G, Sgorbissa F, Romito P, Verdecchia A. Integrating qualitative methods into occupational health research: a study of women flight attendants. *Occup Environ Med.* 2004 1(2):163-166

Barnett RC. Women and multiple roles: myths and reality. *Harv Rev Psychiatry* 2004 12(3):158-64.

Berntsson L., Lundberg U., Krantz G., 2006. Gender differences in work-home interplay and symptoms perception among Swedish white-collar employees. *J. Epidemiol. Community Health.* 60(12): 1070-1076.

Conselho Nacional de Saúde. Resolução 196/96.  
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica/docs/cns/Res196p.pdf>

Cosendey F. Análise ergonômica do trabalho do comissário da aviação: contribuições para a qualidade do exercício da função. Tese de Mestrado – Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ; 2000.

Costa G. Saúde e trabalho em turnos e noturno. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L (org), Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas. São Paulo: Editora Atheneu; 2003.

Elias N. Sobre o Tempo. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1998

Fischer F.M. As demandas da sociedade atual: aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo, conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L (org), Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas. São Paulo: Editora Atheneu; 2003.

Gardey D. Perspectivas históricas. In: As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. Hirata e Maruani (org.) São Paulo: Editora Senac; 2003.

Gornick JC, Presser HB, Batzdorf C. Outside the 9-to-5. *The american prospect* 20: 21-24; 2009

Hirata H. Divisão sexual do trabalho: o estado das artes. In: Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bontempo Editorial 2002; p273-289

- Itani A. Trabalho e saúde na aviação: a experiência entre o invisível e o risco. São Paulo: Editora Hucitec; 1998.
- Kergoat D, Hirata H. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa 37(132): 595-609, 2007.
- Kergoat D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: Lopes MM, Meyer D, Waldow V. Gênero e Saúde. Porto Alegre: Editoras Artes Médicas; 1996.
- Lancam S e Sznelwar LI (organizadores). Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15; 2004.
- Lee H, Wilbur J, Kim MJA, Miller AM. Psychosocial risk factors for work-related musculoskeletal disorders of the lower-back among long-haul international female flight attendants. Journal of Advanced Nursing 2008 61(5): 492-502.
- Loudoun RJ, Bohle PL. Work/non-work conflict and health in shiftwork: Relationships with family status and social support, 3 Suppl 2: S71-S77, 1977.
- Loterio CP. Percepção de comandantes de boeing 767 da aviação civil brasileira sobre as repercussões das condições de trabalho na sua saúde. [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz; 1998.
- Marcondes WB, Rotenberg L, Portela L, Moreno C. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. São Paulo: Perspectiva 2003; 17:2.
- Martins APV. Visões do Feminino: a medicina da mulher nos séculos XIX e XX. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.
- Martins MA. Questão do tempo para Norbert Elias: reflexões atuais sobre tempo, subjetividade e interdisciplinaridade. PSI – Revista de Psicologia Social e Institucional 2000; 2:1.  
<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/index.htm>
- Mello D. Saúde no Trabalho: Um estudo sobre os comissários de voo da VARIG. Monografia apresentada para conclusão de MBA. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2005.
- Mendes EC e Dias R. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Ver. Saúde públ., São Paulo 1991; 25(5): 342-9.
- Minayo MC. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 3. ed. São Paulo - Rio de Janeiro: Hucitec; 1994.
- Minayo MC. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 11. ed. São Paulo - Rio de Janeiro: Hucitec; 2008.
- Minayo-Gomez C, Thedim-Costa SMF. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Cad. Saúde Pública 1997 13(suppl.2): S21-S32.
- Molinier P. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. Revista Produção 2004; 14 (3): 14-26.

Moreno C, Fischer F, Rotenberg L. As jornadas de trabalho dos motoristas profissionais. In: Mello M. Sono: Aspectos Profissionais e suas Interfaces na Saúde. Rio de Janeiro: Atheneu 2008; 1: 1-13.

Palma A. Ciência pós-normal, saúde e riscos dos aeronautas: a incorporação da vulnerabilidade. [Tese de Doutorado]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz; 2002.

Ribeiro SL, Loterio CP, Lacerda ET, Lelles L, Assis MR Relatório Análise do Estresse Mental de Aeronautas da Aviação Civil Brasileira (segmento comissários). Rio de Janeiro: NUICAF; 1997.

Rotenberg L, Moreno C, Benedito-Silva AA., Menna-Barreto L. Sleep-wake cycle parameters and sleep/fatigue complaints in female night workers. *Biological Rhythm Research*, Leiden, Holanda 1998; 29 (5): 585-590.

Rotenberg L, Portela L, Marcondes WB, Moreno C, Nascimento C. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. *Cad. Saúde Pública.*, Rio de Janeiro 2001; 17: 3.

Rotenberg L. Aspectos Sociais da Tolerância ao Trabalho em Turnos e Noturno, com Ênfase nas Questões Relacionadas ao Gênero. In: Fischer F.M, Moreno CRC, Rotenberg L (org), Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas. São Paulo: Editora Atheneu; 2004.

Scavone L. Dar a vida e cuidar da vida: feminismo e ciências sociais. In: A emergência das questões feministas nas Ciências Sociais; 2004 p 21-42.

Seligmann-Silva E. Desgaste mental no trabalho dominado. Rio de Janeiro: Cortez, UFRJ; 1994.

Sibilia P. O Homem Pós-Moderno: corpo, subjetividade e tecnologias digitais. Editora Relume Dumará; 2002.

Silva A, Carneiro F, Sanches L, Silva M, Cirtoli N. Volere Volare: A Saúde do Aeronauta. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP); 1991.

Simon M, Kümmerling A, Hasselhorn HM. Work-home conflict in the european nursing profession. *Int J Occup Environ Health* 2004; 10: 384-391.

Spurgeon A. Working time - its impact on safety and health; 2003.

<http://labordoc.ilo.org/cgi-in/Pwebrecon.cgi?SC=Author&SA=Spurgeon%2C%20Anne%2E&PID=3075&BROWSE=1&HC=1&SID=6>

Vieira L. Cidadania e Globalização. Parte III: Os (des)caminhos da globalização. Rio de Janeiro: Editora Record; 1997.

Whitrow G.J. O tempo na história: concepções de tempo da pré-história aos nossos dias. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar; 1993.

Wilson MG, Chen S. Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Emerald insight* 2004; 29 (2): 162-177.

Zerubavel E. *Hidden Rhythms: Schedules and calendars in social life*. University of California Press, Berkeley; 1997.

ANEXO I

**QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO DE COMISSÁRIOS,  
UTILIZADO EM PESQUISA ANTERIOR (Mello, 2005)**

1. Base - \_\_\_\_\_ Tempo de voo - \_\_\_\_\_

Rota - ( ) Continental ( ) Intercontinental

Idade - \_\_\_\_\_ Sexo - ( ) Feminino ( ) Masculino

Possui relacionamento estável? ( ) Sim ( ) Não

Filhos ? ( ) Sim ( ) Não

2. Você considera que a escala de voo interfere em sua vida familiar e social?

( ) Sim ( ) Não

Por que?

---

---

---

Na sua opinião como seria uma escala justa?

---

---

---

3. Qual dos itens abaixo são afetados em função de sua atividade profissional? (Esta questão admite mais de uma resposta)

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| ( ) sono                           | ( ) relacionamento familiar                 |
| ( ) humor                          | ( ) relacionamento social                   |
| ( ) memória                        | ( ) relacionamento sexual                   |
| ( ) audição                        | ( ) alteração da capacidade de concentração |
| ( ) peso                           | ( ) condicionamento físico                  |
| ( ) estudos                        | ( ) férias                                  |
| ( ) alimentação (hábitos/horários) | ( ) lazer                                   |
| ( ) outros – quais? _____          |   |

Somente para mulheres: ( ) ciclo menstrual

4. Ao longo dos anos percebeu alguma mudança física ou comportamental que acredite estar relacionada a sua atividade?

( ) Sim ( ) Não

Qual ou Quais? \_\_\_\_\_

---

---

5. Você considera que sua atividade profissional afeta sua saúde :

Física ( ) Sim ( ) Não - Mental ( ) Sim ( ) Não

Como? \_\_\_\_\_

---

---

6. Você já esteve afastado de sua atividade profissional por doença?

Através de dispensa médica ( ) Sim ( ) Não

Afastamento superior a 15 dias ( ) Sim ( ) Não

7. Qual desse itens já foram motivos para afastamentos inferiores a 15 dias? ( Esta questão admite mais de uma resposta)

- ( ) coluna ( ) aparelho digestivo ( ) psiquiatria  
( ) infecções no trato respiratório ( ) sistema auditivo ( ) problemas dermatológicos  
( ) problema cardio-vascular ( ) sinusite ( ) outros - quais? \_\_\_\_\_
- 

8. Qual desse itens foram motivos para afastamento superior a 15 dias?

- ( ) coluna ( ) aparelho digestivo ( ) psiquiatria  
( ) infecções no trato respiratório ( ) sistema auditivo ( ) problemas dermatológicos  
( ) problema cardio-vascular ( ) sinusite ( ) outros - quais? \_\_\_\_\_
- 

9. A que você atribui esses adoecimentos? Você relacionaria esses problemas de saúde a sua atividade profissional?

---

---

---

10. Que agentes físicos você considera que interferem em sua saúde? ( Esta questão admite mais de uma resposta)

- ( ) pressurização ( ) ruído  
( ) variação de temperatura ( ) vibração  
( ) qualidade do ar a bordo ( ) outros - quais? \_\_\_\_\_

11. Que alterações percebe no seu corpo/organismo decorrente desses agentes? \_\_\_\_\_

---

---

12. Quais os horários que você costuma fazer suas refeições durante uma jornada de trabalho?

---

---

13. Observa algum problema em relação à irregularidade dos horários de alimentação?

---

---

14. Você costuma descansar antes de iniciar uma jornada?

Em casa? ( ) Sim ( ) Não

No pernoite? ( ) Sim ( ) Não

15. Você costuma se preparar para uma jornada? Como? (Algum hábito que tenha criado antes de efetuar um voo com o intuito de chegar descansado para a programação).

---

---

---

16. Você consegue dormir durante seu período de descanso no voo?

( ) Sim

( ) Não Por que? \_\_\_\_\_

---

---

17. E nos pernoites?  
( ) Sim  
( ) Não Por que ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

18. Você costuma realizar voos que ultrapassem fusos horários?  
( ) Sim ( ) Não  
A partir de quantos fusos ultrapassados você começa a perceber alterações no seu organismo? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. Existe diferença entre fuso para frente ou para trás? Qual o mais cansativo? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

20. Para cada fuso ultrapassado, quanto tempo, em média, normalmente você leva para se adaptar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. Você costuma fazer alguma coisa para se adaptar mais rápido? O quê?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22. Em função da mudança de fuso horário, você sente algum dos sintomas abaixo relacionados? (Essa questão admite mais de uma resposta)

( ) insônia	( ) sensação de fadiga	( ) diminuição no nível de atenção
( ) depressão	( ) dores pelo corpo	( ) diminuição da velocidade de reação
( ) mal estar	( ) sonolência	( ) dificuldade para raciocinar
( ) irritabilidade	( ) ressecamento da pele	( ) transtornos gastrointestinais
( ) solidão		( ) alteração dos hábitos alimentares

( ) outros. Quais? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

23. No desempenho de sua atividade profissional, que fatores você acha que mais contribuem para o seu cansaço?  
Físico \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mental \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24. Que momento da jornada de trabalho você considera mais cansativo? Por que?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25. Quais as atividades que você considera mais cansativas no desempenho de suas funções?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

26. Que tipo de cansaço é mais comum nesse caso?  
( ) físico ( ) mental ( ) físico e mental

27. Que sensações estão relacionadas a este cansaço?(Essa questão admite mais de uma resposta)  
( ) depressão ( ) aumento da tensão física e psicológica



- ( )sonolência ( )diminuição do interesse  
( )diminuição da memória ( )irritabilidade  
( )decréscimo da concentração/atenção ( )aumento do índice de erros  
( )diminuição da velocidade de reação  
( )decréscimo da capacidade de planejamento e organização  
( )outros \_\_\_\_\_

28. Você sente dor muscular?

- ( ) Sim( ) Não

29. Em caso afirmativo, assinale o(s) local (is) que ela se manifesta:

- ( ) coluna ( ) pés( ) pescoço ( ) braços ( ) ombros ( ) pernas  
( ) joelhos ( ) coxa ( ) outros.

Qual: \_\_\_\_\_

30. A que você atribui essa dor?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

31. Você pratica algum tipo de atividade física? Por quê? Qual e com que frequência? Por quê?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

32. Qual a influência da prática de atividade física na sua vida?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

33. Após uma jornada de trabalho, que sensações você sente no seu corpo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

34. Espaço reservado para sugestão ou comentário de algum item que considere relevante e não foi abordado.

## ANEXO II

### REGULAMENTAÇÃO DO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE AERONAUTA

#### LEI Nº 7.183, DE 05 DE ABRIL DE 1984

*Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências.*

**O 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 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 pelas 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 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) - **CO-PILOTO**: 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 no 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 e 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 voos de horário, serviços de reserva, sobre aviso 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 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 duração acrescida da metade do tempo de interrupção, mantendo-se inalterado 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, computados 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 a 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 Sobreaviso 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) horas, 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 turbo hélice 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 - 1000 horas;

b) em aviões turbo hélice: 100 - 255 - 935 horas;

c) em aviões à 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 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 06:00 (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 arts. 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 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 voo 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 a 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 e duas) às 06:00 (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** - 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** - 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 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 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 a 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 empregadas em serviços de táxi 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, em 05 de abril de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

**JOÃO FIGUEIREDO**

Délio Jardim Mattos

Murillo Macêdo

## ANEXO III

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ – FIOCRUZ**  
**Escola Nacional de Saúde Pública**  
**Comitê de Ética em Pesquisa da ENSP**

#### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidada a participar da pesquisa: Comissárias de voo: um olhar sobre a relação entre os tempos do trabalho e da vida sóciofamiliar.

Você foi selecionada através de rede de relacionamento entre comissárias de voo atuantes em empresas aéreas brasileiras. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo deste estudo é contribuir para a compreensão da relação entre a atividade da mulher comissária e a vida social e familiar. Sua participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista que abordará aspectos de sua vivência profissional e de sua vida social e familiar.

A entrevista será gravada em áudio a partir da sua concordância. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Ao transcrever o material das entrevistas serão utilizados nomes fictícios no intuito de proteger a privacidade de todas. Dessa maneira estará garantido o seu anonimato na divulgação dos dados, independente do meio de divulgação.

Após a defesa da dissertação todo o material coletado durante a pesquisa, ou seja, as fitas gravadas, assim com as transcrições das mesmas, serão inutilizados com o intuito de impossibilitar o acesso ao material para uso indevido, ainda que, terão sido adotados nomes fictícios para proteger os entrevistados de qualquer tipo de constrangimento. Constarão apenas os trechos utilizados na dissertação, como material de apoio ou elucidativo de alguma ponderação.

Acredito que um trabalho acadêmico tenha, além de contemplar os objetivos propostos, uma utilidade social a partir de suas conclusões. Oferecer os resultados da pesquisa ao grupo estudado é uma importante contribuição para acrescentar ao conhecimento desses, informações, dados, sobre suas condições laborais e assim oferecer subsídios na busca de melhorias no ambiente de trabalho. Será incluído, na divulgação dos resultados, o Sindicato Nacional dos Aeronautas, e FUNDACENTRO, como principais órgãos de interesse sobre o tema relacionado.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto.

O estudo não envolve riscos por sua natureza não invasiva. Como benefício, ressaltamos a possibilidade de reflexão sobre os aspectos relacionados à interface família-trabalho, favorecendo à maior conscientização da própria existência e à possibilidade de criar ações voltadas para melhores condições de vida.

---

Diana Corrêa Bandeira de Mello  
Rua Imbuia 368 casa 01 /  
Anil – Jacarepaguá Rio de Janeiro RJ  
CEP- 22753-806  
Tel 2436-6852 / 8815-4884

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/ENSP  
Rua Leopoldo Bulhões, nº. 1480 Sala 314  
Manguinhos Rio de Janeiro RJ  
CEP: 21041-210  
Tel e Fax - (21) 2598-2863

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

---

Sujeito da pesquisa

Nome:

**ANEXO IV**

**ESCALAS DE TRABALHO DAS COMISSÁRIAS QUE PARTICIPARAM DO ESTUDO**

**ESCALA - DENISE**

ago13 seg	ago14 ter	ago15 qua	ago16 qui	ago17 sex	ago18 sáb	ago19 dom	ago20 seg	ago21 ter	ago22 qua	ago23 qui	ago24 sex	ago25 sáb	ago26 dom	ago27 seg	ago28 ter	ago29 qua	ago30 qui	ago31 sex
JJ 8015 03:15 04:00 EZE CWB 06:10 (320)	FR	FR	JJ 3510 16:35 17:35 GRU GIG 18:45 (320)	JJ 3075 14:00 15:00 CGH JOI 16:05 (320)	JJ 9895 18:15 19:15 CGH GRU 19:45 (320)	GRU	FR	JJ 3312 21:50 22:50 CNF 23:59 (320)	JJ 3312 00:30 REC 03:00 (320)	JJ 3317 01:30 02:15 JPA 02:55 (320)	JJ 3039 06:51 07:51 CGH NVT 09:00 (320)	JJ 3080 06:20 07:05 CWB GIG 08:25 (320)	JJ 3251 12:35 13:20 CNF 14:20 (320)	FR	FR	FR	JJ 8010 09:30 10:30 BSB EZE 13:20 (320)	JJ 8020 10:30 11:00 BSB POA 13:30 (320)
JJ 8015 06:40 CWB GRU 07:40 (320)			JJ 3093 19:15 GIG VIX 20:15 (320)	JJ 3074 16:30 JOI CGH 17:32 (320)	JJ 9730 20:40 GRU BPS 22:25 (320)			JJ 3312 03:35 REC JPA 04:10 (320)	JJ 3317 03:30 REC NVT 04:40 (320)	JJ 3040 09:25 GIG REC 10:27 (320)	JJ 3080 09:05 GIG CGH 16:15 (320)	JJ 3251 15:00 CNF 16:45 (320)				JJ 8021 14:00 EZE POA 15:35 (320)	JJ 8020 14:00 EZE POA 15:45 (320)	
AG02 08:30 12:00 12:00			JJ 3365 21:40 VIX GRU 23:15 (320)	JJ 3226 19:19 CGH CNF 20:26 (320)	JJ 9731 23:10 BPS (320)			JJ 3317 06:30 CNF GRU 07:45 (320)	JJ 3513 11:50 GRU CWB 12:45 (320)	JJ 3189 12:45 REC GIG 15:45 (320)	JJ 3251 16:15 (320)					JJ 8021 16:15 POA BSB 18:40 (320)	JJ 8020 16:15 EZE POA 16:15 (320)	
N			JJ 3227 21:02 CNF CGH 22:18 22:48 (320)					JJ 3513 13:10 CWB FLN 13:55 (320)	JJ 3510 14:45 FLN CWB 15:25 15:55 (320)									

## ESCALA - LÍVIA

Dia	Semana	Programação	ETD - ETA	Rotas	Quilometragem			
					Sav	Res	Vão	Total
01/8/2007	QUA	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
02/8/2007	QUI	EXT6150	07:50 11:15	6150 BSB 07:50 FLY 09:25 BSB 10:45	0	0	1111	1111
03/8/2007	SEX	6151	19:29 22:46	6151 BSB 19:29 FLY 20:20 CGH 21:40	0	0	1111	1111
04/8/2007	SAB	(FSP)		FOLGA REGULAMENTAR [FSP]	0	0	0	0
05/8/2007	DOM	(FSP)		FOLGA REGULAMENTAR [FSP]	0	0	0	0
06/8/2007	SEG	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
07/8/2007	TER	6164	16:42 19:15	6164 BSB 16:42 FLY 17:45 POA 18:55	0	0	864	864
08/8/2007	QUA	6385	17:13 00:30	6385 POA 17:13 BSB 19:00 CGR 20:55 BSB 22:10 BSB 22:10 CGR 22:10	0	0	3266	3266
09/8/2007	QUI	INAT-JPR	00:00 00:00	INATIVO [INAT]	0	0	0	0
10/8/2007	SEX	6384	05:35 12:50	6384 JPR 05:35 BSB 06:00 CGR 07:25 BSB 08:00 CGR 09:10 BSB 11:00 CGR 11:30 POA 12:40	0	0	3574	3574
11/8/2007	SAB	EXTBR1003/EXTBR1127	06:30 10:00	1003 POA 06:30 GIG 08:30 1127 GIG 09:00 CGH 10:00	0	0	1476	1476
12/8/2007	DOM	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
13/8/2007	SEG	RE8-GRU	08:00 10:00	RESERVA [RE8]	0	1660	0	1660
14/8/2007	TER	6164	16:36 18:50	6164 CGH 16:20 CWB 17:20 17:45 POA 18:55	0	0	864	864
15/8/2007	QUA	6385	17:18 00:32	6385 POA 17:20 CWB 18:30 19:00 CGR 20:35 21:10 CGB 22:20 23:10 JPR 00:40	0	0	2727	2727
16/8/2007	QUI	INAT-JPR	00:00 00:00	INATIVO [INAT]	0	0	0	0
17/8/2007	SEX	6384	05:52 12:38	6384 JPR 06:00 CGB 07:25 08:00 CGR 09:10 09:35 CWB 11:00 11:30 POA 12:40	0	0	2727	2727
18/8/2007	SAB	EXTBR1003/EXTBR1127	07:20 10:00	1003 POA 06:30 GIG 08:30 1127 GIG 09:00 CGH 10:00	0	0	1476	1476
19/8/2007	DOM	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
20/8/2007	SEG	RE19-GRU	19:00 21:00	RESERVA [RE19]	0	1660	0	1660
21/8/2007	TER	SAV12.	12:00 16:00	SOBREAVISO [SAV12.]	1108	0	0	1108
22/8/2007	QUA	DRG	14:00 15:00	DESCANSO REGULAMENTAR [DRG]	0	0	0	0
23/8/2007	QUI	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
24/8/2007	SEX	RE5-CGH	05:30 10:30	RESERVA [RE5]	0	4150	0	4150
25/8/2007	SAB	RE10-CGH	10:00 16:00	[RE10]	0	4980	0	4980
26/8/2007	DOM	6172	20:30 22:00	6172 CGH 20:30 XAP 22:00	0	0	717	717
27/8/2007	SEG	INAT-XAP	00:00 00:00	INATIVO [INAT]	0	0	0	0
28/8/2007	TER	6100	06:50 10:30	6100 XAP 06:50 FLN 07:40 08:05 BSB 10:30	0	0	1723	1723
29/8/2007	QUA	6319	18:40 20:00	6319 BSB 18:40 GRU 20:10	0	0	855	855
30/8/2007	QUI	(FR)		FOLGA REGULAMENTAR [FR]	0	0	0	0
31/8/2007	SEX	SAV11	11:00 17:00	SOBREAVISO [SAV11]	1662	0	0	1662
<b>TOTAL</b>					<b>2770</b>	<b>12450</b>	<b>23490</b>	<b>37710</b>

Observações:

Observação: A quilometragem gerada por essa consulta é uma aproximação com objetivo demonstrativo. A geração do pagamento é realizada no mês subsequente com as correções necessárias.

\* 20/08/2007 - BAH - INFORMAR SALDO ESCALA BAH DIA 20/08/2007.  
 INFORMAR SALDO UTERO UTERO VIA PEDIATRIA  
 ENVIAR PRECATORIO MEDICO VIA PEDIATRIA (CONTINUA ATE DIA 20/08/2007)

## ESCALA – GERUSA

Feb01	Feb02	Feb03	Feb04	Feb05	Feb06	Feb07	Feb08	Feb09	Feb10	Feb11	Feb12	Feb13	Feb14	Feb15
Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri
ES1	MP	JJ	JJ	JJ	JJ	FP	FP	JJ	JJ	JJ	JJ	JJ	FP	ES1
07:30		9860	3883	3419	3048			3940	3935	3939	3943	3941		07:30
17:00		01:05	05:15	06:15	05:45			15:00	14:00	15:00	16:00	15:30		17:00
		02:05	06:00	07:00	06:30			16:00	14:45	15:45	16:45	16:15		
		CGH	FOR	BEL	POA			CGH	SDU	SDU	SDU	SDU		
		RAO	THE	GIG	CGH			SDU	CGH	CGH	CGH	CGH		
		03:05	07:00	10:30	08:10			17:00	15:46	16:47	17:47	17:15		
		(KC )	(320)	(320)	(320)			(319)	(319)	(319)	(319)	(319)		
		(320)												
			JJ	JJ	JJ			JJ	JJ	JJ	JJ	JJ		
		JJ	3883	3419	3125			3951	3942	3946	3950	3948		
		9860	07:25	11:10	10:07			18:45	16:30	17:30	18:30	18:00		
		03:35	THE	GIG	CGH			SDU	CGH	CGH	CGH	CGH		
		RAO	BSB	FLN	FLN			CGH	SDU	SDU	SDU	SDU		
		FOR	09:37	12:40	11:07			19:43	17:30	18:30	19:30	19:05		
		06:45	(320)	(320)	(319)			(319)	(319)	(319)	(319)	(319)		
		07:15												
		(KC )	JJ	JJ	JJ			JJ	JJ	JJ	JJ	JJ		
		(320)	3444	3419	3124			3958	3949	3953	3957	3955		
			10:10	13:15	11:42			21:00	18:15	19:15	20:15	19:45		
			BSB	FLN	FLN			CGH	SDU	SDU	SDU	SDU		
			BEL	POA	CGH			SDU	CGH	CGH	CGH	CGH		
			12:35	14:05	12:46			21:55	19:14	20:20	21:20	20:41		
			13:05	14:35	13:16			22:25	(319)	(319)	(319)	24:11		
			(319)	(320)	(319)			(319)				(319)		
									JJ	JJ	JJ			
									3956	3958	3960			
									20:00	21:00	22:00			
									CGH	CGH	CGH			
									SDU	SDU	SDU			
									21:05	21:55	22:55			
									21:35	22:25	23:25			
									(319)	(319)	(319)			
NM						P	P	NM				N	MP	NM



## ESCALA – MELISSA

DIA	ETAPA	ORG/DES	ETD/ETA	HRV/HRN	Diárias	OBS
01/03/08	sáb	F1	CGH/CGH	-	-	Folga regulamen
02/03/08	dom	GRU0935	GRU/GRU	09:35/09:35	-	Apresentação
02/03/08	dom	8920A	GRU/SCL	10:50/14:50	04:00/00:00	
02/03/08	dom	8921A	SCL/GRU	15:30/20:00	04:30/02:00	AJ
03/03/08	seg	DRG	CGH/CGH	-	-	Desc. regulamen
04/03/08	ter	F2	CGH/CGH	-	-	Folga regulamen
05/03/08	qua	GRU1945	GRU/GRU	19:45/19:45	-	Apresentação
05/03/08	qua	2334A	GRU/SSA	20:30/23:00	02:30/02:30	J
06/03/08	qui	LYSSA	SSA/SSA	-	-	AJ Layover
07/03/08	sex	2335A	SSA/GRU	07:30/10:00	02:30/00:00	
07/03/08	sex	8648A	GRU/EZE	12:50/15:40	02:50/00:00	LD
08/03/08	sáb	8641A	EZE/GIG	06:45/09:45	03:00/00:00	
08/03/08	sáb	8616A	GIG/EZE	10:25/13:40	03:15/00:00	LD
09/03/08	dom	8631A	EZE/GRU	07:30/10:05	02:35/00:00	
10/03/08	seg	F3	CGH/CGH	-	-	Folga regulamen
11/03/08	ter	F4	CGH/CGH	-	-	Folga regulamen
12/03/08	qua	SB04	CGH/CGH	04:00/13:00	03:00/00:20 (*)	Sobreaviso
13/03/08	qui	DRG	CGH/CGH	-	-	Desc. regulamen
14/03/08	sex	SB04	CGH/CGH	04:00/13:00	03:00/00:20 (*)	Sobreaviso
15/03/08	sáb	DRG	CGH/CGH	-	-	Desc. regulamen
Horas de voo (HRV)/Horas noturnas (HRN)				25:10/04:30		
Horas à disposição/Horas noturnas (*)				06:00/00:40		
Horas remuneradas/Horas noturnas				31:10/05:10		
Café (C) /Almoço (A) /Jantar (J) /Ceia (E)				0/2/3/0		
Break (B) /Lunch (L) /Dinner (D) /Supp (S)				0/2/2/0		

## ESCALA - ANA

DIA	ETAPA	ORG/DBS	EYD/ETA	NOV/HRM	DIARIAS	OBS
01/02/08	sex	F1	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
02/02/08	sab	F2	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
03/02/08	dom	FP	-	-	00:00/00:00	Folga pedida
04/02/08	seg	FP	-	-	00:00/00:00	Folga pedida
05/02/08	ter	FP	-	-	00:00/00:00	Folga pedida
06/02/08	qua	F6	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
07/02/08	qui	CFCC-IR	CGH/CGH	08:30/17:30	00:00/00:00	A FORMAC. INSTRUTORES
08/02/08	sex	CFCC-IR	CGH/CGH	08:30/17:30	00:00/00:00	A FORMAC. INSTRUTORES
09/02/08	sab	F7	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
10/02/08	dom	GRU2340	GRU/GRU	23:40/23:40	00:00/00:00	
11/02/08	seg	+8730B	GRU/CDG	00:55/12:20	11:25/11:25	
11/02/08	seg	+8730C	CDG/FCO	13:20/15:15	01:55/01:55	
12/02/08	ter	LYFCO	FCO/FCO	-	00:00/00:00	Layover
13/02/08	qua	8731A	FCO/CDG	16:50/18:45	01:55/01:55	
14/02/08	qui	+8731B	CDG/GRU	19:50/08:00	12:10/12:10	CEJ
15/02/08	sex	REPO	-	-	00:00/00:00	
16/02/08	sab	F8	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
17/02/08	dom	PX2435A	CGH/SDU	15:30/16:25	00:55/00:55	Deadhead PAX
17/02/08	dom	8740A	GIG/GRU	19:15/20:15	01:00/01:00	J(E) conte 23:48 VAN Cute Gumballs C/E Brooklyn Vidal
18/02/08	seg	GRU2055	GRU/GRU	20:55/20:55	00:00/00:00	
18/02/08	seg	2372A	GRU/FOR	21:50/01:15	03:25/03:25	E
19/02/08	ter	LYFOR	FOR/FOR	-	00:00/00:00	AJ Layover
20/02/08	qua	2373A	FOR/GRU	06:00/09:25	03:25/03:25	
21/02/08	qui	F9 <i>Squid</i>	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
22/02/08	sex	GRU2010	GRU/GRU	20:10/20:10	00:00/00:00	
22/02/08	sex	8740B	GRU/FRA	21:25/09:20	11:55/11:55	<i>Edu 21:00 - 21:15</i>
23/02/08	sab	LYFRA	FRA/FRA	-	00:00/00:00	Layover
24/02/08	dom	8741A	FRA/GRU	18:05/06:30	12:25/12:25	CEJ
25/02/08	seg	ARR	-	-	00:00/00:00	Chegada de Voo
26/02/08	ter	REPO <i>E.L. - 16:00</i>	-	-	00:00/00:00	Chegada de Voo
27/02/08	qua	F10	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
28/02/08	qui	RG23	GRU/GRU	23:00/02:00	03:00/03:00	E Reserva
29/02/08	sex	SB14	CGH/CGH	14:00/17:00	01:00/01:00	Sobreaviso

Inf(C)/Almoo(A)/Jantar(J)/Cafe(E) 2/3/4/6

DIA	ETAPA	ORG/DBS	EYD/ETA	NOV/HRM	DIARIAS	OBS
01/03/08	sab	RG09	GRU/GRU	09:00/12:00	03:00/03:00	A Reserva
02/03/08	dom	RG07	GRU/GRU	07:00/10:00	03:00/03:00	C Reserva
03/03/08	seg	RG07	GRU/GRU	07:00/10:00	03:00/03:00	C Reserva
04/03/08	ter	SB04 <i>kg. diuere</i>	CGH/CGH	04:00/13:00	03:00/03:00	Sobreaviso
05/03/08	qua	F1	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
06/03/08	qui	GRU0935	GRU/GRU	09:35/09:35	00:00/00:00	
06/03/08	qui	8920A	GRU/SCL	10:50/14:50	04:00/04:00	
06/03/08	qui	8921A	SCL/GRU	15:30/20:00	04:30/04:30	AJ
07/03/08	sex	REPO	-	-	00:00/00:00	
08/03/08	sab	F2	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
09/03/08	dom	GRU0845	GRU/GRU	08:45/08:45	00:00/00:00	
09/03/08	dom	8670A	GRU/MEX	10:00/19:45	09:45/09:45	
10/03/08	seg	8671A	MEX/GRU	21:45/07:25	09:40/09:40	CE
11/03/08	ter	ARR	-	-	00:00/00:00	Chegada de Voo
12/03/08	qua	REPO <i>San John noon 8:30</i>	-	-	00:00/00:00	
13/03/08	qui	F3	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
14/03/08	sex	DRG	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Desc. regulamentar
15/03/08	sab	F4	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar

Inf(C)/Almoo(A)/Jantar(J)/Cafe(E) 3/2/1/2

5/03/08	sab	F4	CGH/CGH	-	00:00/00:00	Folga regulamentar
---------	-----	----	---------	---	-------------	--------------------

Inf(C)/Almoo(A)/Jantar(J)/Cafe(E) 3/2/1/2

## ESCALA – TELMA

VRG Linhas Aéreas S/A  
 Escala programada - Horário BSB  
 Mês: OUTUBRO-2007  
 Nome: Tereza Cristina Ribeiro Dias  
 Guerra: TEREZA CRISTINA  
 Função: Comissário(a)  
 Cargo: AUX  
 Base: SAO  
 CIF: 4033097  
 DAC: 633974  
 Data de emissão: 08/10/07

DIA	ETAPA	ORG/DES	ETD/ETA	HRV/HRN	Diárias
-----	-------	---------	---------	---------	---------

16/10/07	ter	2345A	REC/GIG	01:50/04:50	03:00/03:00
16/10/07	ter	2081A	GIG/CGH	05:20/06:20	01:00/00:40
16/10/07	ter	2600A	CGH/BSB	06:40/08:20	01:40/00:00
16/10/07	ter	2603A	BSB/CGH	09:00/10:35	01:35/00:00 CA

17/10/07	qua	2405A	CGH/SDU	07:00/07:55	00:55/00:00
17/10/07	qua	2408A	SDU/CGH	08:20/09:20	01:00/00:00
17/10/07	qua	2415A	CGH/SDU	09:50/10:45	00:55/00:00
17/10/07	qua	2418A	SDU/CGH	11:10/12:10	01:00/00:00
17/10/07	qua	2425A	CGH/SDU	12:40/13:35	00:55/00:00 CAJ

Msg: DISPENSA HTL NO RIO

18/10/07	qui	2402A	SDU/CGH	07:00/08:00	01:00/00:00
18/10/07	qui	2409A	CGH/SDU	08:35/09:25	00:50/00:00
18/10/07	qui	2412A	SDU/CGH	09:55/10:55	01:00/00:00
18/10/07	qui	2419A	CGH/SDU	11:20/12:15	00:55/00:00
18/10/07	qui	2422A	SDU/CGH	12:40/13:30	00:50/00:00 A

19/10/07	sex	F6	CGH/CGH	-	-
----------	-----	----	---------	---	---

Folga regulamentar

20/10/07	sáb	F7	CGH/CGH	-	-
----------	-----	----	---------	---	---

Folga regulamentar

21/10/07	dom	RE18	CGH/CGH	18:30/22:00	03:30/00:00(*) J
----------	-----	------	---------	-------------	------------------

Reserva

22/10/07	seg	RE16	CGH/CGH	16:00/21:00	05:00/00:00(*) J
----------	-----	------	---------	-------------	------------------

Reserva

23/10/07	ter	RE10	CGH/CGH	10:00/15:00	05:00/00:00(*) A
----------	-----	------	---------	-------------	------------------

Reserva

24/10/07	qua	R550	CGH/CGH	05:50/10:50	05:00/00:00 (*)	C
Reserva						
-----						
25/10/07	qui	RE21	CGH/CGH	21:00/23:00	02:00/01:00 (*)	
Reserva						
-----						
26/10/07	sex	SB12	-	12:00/18:00	02:00/00:00 (*)	
Sobreaviso						
-----						
27/10/07	sáb	F8	CGH/CGH	-	-	
Folga regulamentar						
-----						
28/10/07	dom	DRG	CGH/CGH	-	-	
Desc. regulamentar						
-----						
29/10/07	seg	F9	CGH/CGH	-	-	
Folga regulamentar						
-----						
30/10/07	ter	GRU2015	GRU/GRU	20:15/20:15	-	
Apresentação						
30/10/07	ter	8740B	GRU/FRA	22:25/23:59	01:34/01:34	
-----						
31/10/07	qua	+8740B	FRA/FRA	+00:01/10:55	10:54/05:59	BLSD
-----						
Horas de voo (HRV)/Horas noturnas (HRN)					18:15/00:00	
Horas à disposição/Horas noturnas (*)					22:30/01:00	
Horas remuneradas/Horas noturnas					40:45/01:00	
Café (C)/Almoço (A)/Jantar (J)/Ceia (E)					3/4/3/0	
Break (B)/Lunch (L)/Dinner (D)/Supp (S)					1/1/1/1	