

4.

Vida familiar e trabalhos com horários fora do padrão e viagem: dilemas contemporâneos dos casais de aeronautas

O viajante

*“ Eu sempre que parti, fiquei nas gares
olhando triste para mim.”*

Mário Quintana

Neste capítulo pretende-se fazer uma articulação entre gênero, trabalho e vida familiar. Para tal será abordada a questão da inserção feminina no mundo do trabalho e os arranjos matrimoniais que passaram a existir depois disso. É a junção de vários complicadores como jornadas com horários fora do padrão e viagens a trabalho, delineando o subgrupo que será o foco deste estudo: os casais de aeronautas. Considerando as diversas composições familiares existentes hoje, será enfatizada aqui a de casais de trabalhadores que têm como dilema principal conciliar os efeitos de suas atividades profissionais peculiares com a vida conjugal e o cuidado com os filhos.

4.1 - A mulher e o trabalho *fora de casa*

*“O que espero é que a França
não se importe
que a mulher do seu presidente
tenha um trabalho.”*

Carla Bruni

Uma avalanche de mudanças irrompeu nas últimas décadas e produziu seus efeitos sobre as relações de gênero, a partir da inserção em massa do contingente feminino no mundo do trabalho. Embora as mulheres estejam presentes nas mais diversas atividades laborais, no mundo inteiro, ainda há no imaginário social a crença arraigada de que seu “verdadeiro” lugar de atuação é em casa. É em virtude do trabalho que a mulher tem de se ausentar do lar, o que é entendido como uma atitude transgressora pelo pensamento conservador, pois a afasta do seu antigo e exclusivo papel de mãe e esposa.

Parece que trabalhar fora de casa não é ainda concebido como *natural* para as mulheres, em certos círculos sociais. De acordo com Mcgoldrick (2001:30), a ideia de que as mulheres têm um ciclo de vida à parte de seus papéis de esposa e mãe é uma idéia recente na cultura ocidental. Além disto, o desenvolvimento das mulheres era definido pelos homens de suas vidas. A epígrafe acima traz uma frase da atual primeira dama francesa que ilustra bem como os papéis de gênero mudaram radicalmente embora, ao mesmo tempo, não tenham mudado tanto assim.

Em pleno ano de 2009, a primeira dama da França profere um *quase* pedido de licença à nação, berço de nascimento de Simone de Beauvoir, ícone do feminismo contemporâneo, por cujo trabalho ela se diz influenciada, no sentido de manter sua vida própria. As mulheres clamaram na segunda onda do movimento feminista pelo direito a *ter* vida própria, além do protegido mundo doméstico. Hoje, parece que se faz necessário preservar (e manter) aquilo que se conquistou, sob risco, não de se fazer o caminho de volta, mas de deixá-lo em suspenso, com mulheres abrindo mão temporariamente de suas carreiras para cuidar dos filhos ou investindo menos na profissão por causa da dupla jornada conforme, demonstram diversos estudos (Rubin, & Wooten 2007, Coutinho, 2005). Segundo Sorj (2005:79) o fenômeno da entrada das mulheres no mercado de trabalho é irreversível, pois independentemente de conjunturas recessivas ou expansivas a participação feminina neste mercado vem crescendo.

O mundo contemporâneo ganhou feições novas a partir do momento no qual as mulheres atravessaram as fronteiras que, teoricamente, separavam a vida privada da vida pública. Oliveira (2003:20) fornece a dimensão deste evento com a seguinte afirmação:

Parece banal ver-se, hoje, homens e mulheres lado a lado no espaço público. Mas a rapidez com que tamanha mudança ocorreu não diminui em nada o alcance desse acontecimento. O que foi inimaginável durante milênios se realizou num lapso ínfimo de tempo, se o inserirmos no longo caminhar da espécie humana. A entrada das mulheres no mundo dos homens, da qual somos contemporâneos, é não apenas uma ruptura na civilização, mas também um fenômeno migratório de proporções gigantescas.

Hoje, diante desta *banalidade* que é constatar a presença feminina no mundo do trabalho, pode-se dizer que as arestas que ainda se mantêm e demandam ajustes, estão fortemente ligadas aos desafios que homens e mulheres enfrentam

na tentativa de conciliar demandas do trabalho com uma vida conjugal e familiar. Elas constituem as desigualdades que vêm sendo discutidas aqui, ainda presentes nas relações de gênero, em especial, no conforto dos lares. As desigualdades aceitas como justas como, por exemplo, a exclusão das mulheres do mercado de trabalho, passaram a ser socialmente deslegitimadas conforme afirma Sorj (2005:81). A autora aponta para o fato de que, enquanto a contribuição feminina para o sustento da família já se encontra amplamente legitimada, a contribuição masculina nas atividades domésticas não goza da mesma aceitação. É exatamente neste ponto que se encontra uma aresta que resiste a ser aparada, pois traz à tona uma ideia que ainda não avançou do plano da expectativa positiva para uma prática legítima: a de que, assim como a participação no mundo do trabalho é associada à visão mais igualitária dos papéis de gênero de ambos os sexos, a paridade no lar, também deveria sê-lo.

A questão da interação família e trabalho traz de volta o tema da desigualdade de gênero que foi discutida nos capítulos anteriores. É no contexto do casamento com sua pluralidade de formas conjugais e familiares que os adultos se vêem frente a frente com a complexa tarefa de coordenar e equilibrar seus também múltiplos papéis. Visando mapear o panorama dos casais contemporâneos, a seguir serão apresentadas as diversas modalidades de casamento com base no tipo de inserção da mulher no mercado de trabalho.

4.2 - Novos arranjos matrimoniais

A inserção feminina no mercado de trabalho, associada ao casamento, produziu configurações variadas de casais. A literatura de família criou uma classificação que abarca as diversas modalidades (certamente não todas) e que de certa forma respalda oficialmente o questionamento da divisão social do trabalho estabelecida entre homens e mulheres. De acordo com Diniz (1995:36), os estilos matrimoniais que surgem a partir das diversas formas de inserção no trabalho são influenciados pelo número de horas trabalhadas pela mulher, pela remuneração e o status obtido e pela importância atribuída ao trabalho por ambos os cônjuges. Os vários modelos possíveis de casamento foram classificados da seguinte forma: casal tradicional ou normativo; *two person career couples*; casais de duplo trabalho; casais de dupla carreira; *commuter couples* e casais mistos. A seguir é apresentada uma breve descrição de cada modelo.

Casal tradicional ou normativo: nesta modalidade o homem é o provedor financeiro único e a mulher não tem nenhum vínculo empregatício. *Two person career couples* é uma variação deste modelo tradicional, onde os dois membros do casal trabalham pela carreira de um, ou seja, do homem que, neste caso, tem uma situação de poder e projeção. Outra variação do modelo tradicional é uma situação intermediária na qual a mulher trabalha fora em tempo parcial; ou exerce função remunerada a partir do próprio lar; ou ainda exerce atividade remunerada ocasional como é o caso de contratos temporários.

Cônjuges que trabalham fora em tempo integral configuram outros arranjos que se subdividem em três categorias distintas: duplo trabalho (*dual worker*); dupla-carreira e os casais mistos. Duplo-trabalho é o termo que tem sido usado para se referir aos casais que trabalham fora em tempo integral, em atividades que geralmente não requerem alto grau de instrução e, após a jornada de trabalho, não exigem nenhum investimento por parte da pessoa que a exerce.

Na modalidade de *dupla carreira*, os casais exercem profissões conhecidas como *carreiras* que exigem um alto grau de instrução e treinamento, de comprometimento com o trabalho e constante reciclagem. Uma variação desta modalidade é o arranjo denominado de *commuter couples*, termo que quer dizer: casais que viajam ou que vão e voltam com frequência e que moram em cidades distintas. Este termo é usado para designar casais em que as demandas profissionais de cada cônjuge os obrigam a residirem em locais diferentes. Por fim, há a modalidade dos casais mistos, termo fornecido pela literatura para designar casais onde um membro pode estar envolvido com uma carreira e o outro, em geral a mulher, com um trabalho.

As ideologias tradicionais se mostram bem presentes no modelo normativo e em suas variações; já o modelo dos casais de dupla-carreira impinge um afastamento maior dos papéis de gênero tradicionalmente prescritos e exige uma flexibilidade maior dos parceiros para rever as transmissões familiares e sociais de gênero que receberam. As combinações diversas aqui apresentadas, não totalizam as possibilidades de arranjos matrimoniais, mas deixam claro que não há mais um modelo predominante e permanente.

Assim como o casamento sofre reveses com o divórcio e os casais podem alterar seu estado civil ao longo do ciclo de vida, a relação com a vida profissional

também é afetada por discontinuidades, tais como demissões, promoções e reorientações. Pode-se afirmar que o mapa é sempre infinitamente menor que o território que ele representa; da mesma forma, a classificação dos arranjos matrimoniais é apenas organizativa e sua estruturação, ao contrário de delimitar rigidamente, revela a plasticidade da instituição do casamento e da família. Os impactos que pressões advindas de outras áreas exercem sobre estas instituições, ao longo da história, acabam por demonstrar a solidez destas na vida de homens e mulheres. As famílias se reconstituem, mudam seu formato; os papéis de gênero são questionados, sofrem alterações; divórcio, casamento e trabalho coexistem sem que a presença de um elimine a de outro.

A realidade multifacetada das configurações familiares contemporâneas se torna ainda mais complexa no confronto com as modalidades de atividades profissionais com horários fora do padrão. Este suposto complicador será estudado adiante, visando compreender as interferências do turno de trabalho na dinâmica familiar.

4.3 - Trabalhos com horários fora do padrão e viagens: repercussões nas relações familiares e vida social

Entende-se por trabalhos com horários fora do padrão aqueles que são realizados entre o pôr e o nascer do sol, ou seja, entre 18h e 6h aproximadamente e que incluem (ou não) fins de semana e feriados; os turnos ainda podem ser fixos, rotativos ou alternantes. Os trabalhos de turnos fixos são aqueles nos quais o trabalhador executa suas tarefas num determinado período seja este matutino, vespertino ou noturno; os de turnos rotativos são aqueles que se revezam entre esses mesmos períodos numa frequência que poderá variar em diária, semanal, quinzenal ou mensal; e os alternantes são aqueles que não se fixam em nenhum dos períodos.

De acordo com Gomes (2009: 242):

Se, por um lado, o trabalho em turnos de revezamento existe desde os tempos mais remotos na vida social dos homens, tendo-se como exemplos, os guardas-noturnos, bombeiros, médicos e enfermeiros, com a industrialização tivemos um rol maior, incluindo os operários das fábricas, e

depois, pilotos¹ e controladores de vôo e os servidores de áreas essenciais para manutenção da lei (policiais) e serviços básicos (energia e comunicação). Na atualidade, esse número vem crescendo pelos funcionários do comércio 24 horas e pela entrada da internet como forma de comunicação globalizada, permitindo que vários tipos de serviço sejam oferecidos a qualquer horário do dia ou da noite.

O cenário contemporâneo encontra-se repleto de homens e mulheres trabalhando nas mais diversas atividades profissionais e ocupando posições tradicionalmente considerados pertinentes a um ou ao outro sexo. Da mesma forma, também é possível encontrar representantes de ambos os gêneros exercendo atividades em horários fora do padrão. Essas combinações de horários associadas ao casamento e às ideologias que permeiam a conjugalidade dos casais, certamente dificultam a administração de vários aspectos da vida privada na articulação com a vida pública. Esta ideia entra em consonância com Presser (2000:95) que afirma existir a assunção de que trabalhos com horários irregulares afetam profundamente os aspectos temporais da vida em família. Segundo pesquisas apontadas pelo autor, descobriu-se que turnos de trabalho fora do padrão estavam associados a dificuldades em organizar os horários das atividades familiares; trabalhar em fins de semana e em dias variados estava ligado a menos tempo despendido com a família e a níveis elevados de conflitos para conciliar família e trabalho. O autor ainda ressalta que casais onde ambos os cônjuges trabalham em horários fora do padrão se constituem num subgrupo raro.

Trabalhos que demandam viagens são exemplos de atividades que exigem dos envolvidos uma sincronização de seus calendários, com vistas a tornar possíveis as devidas negociações domésticas e familiares que regem o convívio entre os cônjuges. A variabilidade do tempo em atividades laborais com esta configuração é evidente. O fato de um dos cônjuges (ou os dois) exercer uma profissão que envolve viagens afeta a família como um todo, no entanto, a forma como a família reage à alternância ausência / presença do cônjuge viajante variará de acordo com o gênero deste.

Quando um membro de uma família se ausenta de casa com frequência, a família, enquanto sistema, precisa gerenciar a ausência e a presença desta pessoa.

¹A categoria dos aeronautas inclui também as comissárias (os) de voo, além de outros profissionais que são submetidos a estes turnos alternantes de trabalho.

Zvonkovic (2006:158) estudou famílias de pescadores comerciais e caminhoneiros, onde os homens eram provedores principais, e concluiu que os horários de trabalho do marido promoveram a independência da esposa em relação às atividades domésticas e decisões financeiras. As esposas relataram o prazer e orgulho que experimentaram ao conseguir dar conta de todas as atividades na ausência prolongada dos maridos; essa ausência lhes permitia ter mais tempo para si, pela menor carga de trabalho doméstico (em parte produzida por eles). A autora interpretou da seguinte forma: havia uma dependência dos horários e atividades das mulheres em relação aos horários e atividades dos maridos e esta dependência refletia a subordinação dos seus próprios interesses aos deles. Paradoxalmente, a ausência do marido pode ter um efeito no sentido de conceder ou retirar uma parcela de poder das mulheres e isto dependerá de como ambos interpretarem a ausência do marido. A autora acredita que as dinâmicas familiares, no tocante às responsabilidades familiares e às relações interpessoais variam, dependendo se é o homem ou a mulher que viaja a trabalho.

Em outro estudo, a autora analisa mulheres que trabalham em ocupações que demandam viagens constantes, tais como as de comissárias de voo. Nas análises preliminares, a autora identifica o fato de que a viagem da mulher não promove uma maior autonomia dos homens em relação ao mundo doméstico. Ao contrário do estudo anterior, em que a família prepara o viajante; no caso das profissionais viajantes, são as mulheres com filhos que preparam a família para sua partida. São elas que antecipam alguns trabalhos domésticos tais como lavagem de roupas ou preparo de alimentos; fazem listas; deixam lembretes; com objetivo de gerenciar o trabalho doméstico e as atividades das crianças. Comparando os dois estudos, a autora afirma que ao examinar as percepções do tempo na vida familiar, foi possível observar diferenças marcantes, que demonstraram o quanto o gênero marca a relação que homens e mulheres, profissionais viajantes, estabelecem com o tempo da família e com o trabalho.

Num estudo (Loterio, 1998) realizado com comandantes de aeronaves 767, os entrevistados relataram perceber que o contínuo afastamento do lar promovido pelas viagens de trabalho é responsável por divórcios, problemas familiares e mudanças de atitudes que aconteceram devido à falta de melhores opções de postura a tomar. A autora (1998:72) afirma que:

No espaço que deveria ser ocupado pela figura do pai, cônjuge, amigo e filho, fica criada uma lacuna onde seus efeitos são percebidos por todo este contexto social, ou seja, os filhos não desenvolvem laços com o pai, sua esposa administra uma rotina diária e os demais se “acostumam” com as ausências.

Este trabalhador realiza sua atividade profissional fora dos horários normativos, ausentando-se de casa por alguns dias consecutivos. Enquanto seus familiares e amigos desempenham suas atividades habituais, este trabalhador pode estar: dormindo; chegando em casa depois de uma jornada de trabalho noturna; saindo para trabalhar em pleno fim de semana ou num feriado, ou seja, diversas vezes ele poderá estar na contramão dos demais. Isto poderá dificultar a manutenção e a qualidade de suas relações interpessoais cotidianas e tornar-se fonte de sofrimento.

De acordo com Barnett et al (2008:417) trabalhos com horários não usuais, tais como os noturnos, são associados com uma vida intralçar radicalmente diferente daqueles cujas atividades laborais são diurnas. A divisão de tarefas domésticas e os cuidados com os filhos são profundamente afetados quando as mulheres trabalham em turnos fora do padrão. Os participantes desse estudo eram casais com filhos (entre 8 e 14 anos), nos quais as mulheres eram enfermeiras que trabalhavam regularmente de dia e à noite; e os homens eram trabalhadores em horário integral. Neste estudo as mulheres que trabalhavam em horários noturnos apresentaram um grau elevado de conflito na interação trabalho-família, assim como seus maridos. As mulheres tendem a sentir dificuldade de se adaptar ao fato de não estarem em casa após o horário escolar; as refeições (em geral o jantar) em conjunto com a família nem sempre ocorrem; e estar presente em eventos sociais escolares dos filhos quando estes são realizados à noite se transforma numa impossibilidade. Os homens de famílias com esta configuração acabam assumindo a responsabilidade primária de preparar o jantar das crianças assim como supervisionar as tarefas escolares dos filhos e prepará-los para dormir (no caso de crianças pequenas). Alguns homens acham estas atividades estressantes e indesejáveis, o que pode incrementar o estresse da relação conjugal.

O estudo de Presser (2000) investiga em que medida trabalhar no fim do dia; à noite; em horários irregulares ou nos fins-de-semana afeta a probabilidade de um casamento terminar em separação ou divórcio num espaço de tempo de aproximadamente cinco anos. Qual o impacto de trabalhos com horários

complexos na família? Os casais onde um dos membros (ou os dois) trabalha em horários fora do padrão terão menos probabilidade de se manter casados? Faz alguma diferença se o cônjuge que exerce a atividade for o homem ou a mulher? A hipótese desse artigo é a de que trabalhos com horários fora do padrão incrementam substancialmente a probabilidade de separação ou divórcio. Essa hipótese geral é explorada dentro de um contexto multivariado, abordando a duração do casamento, a presença de filhos, e o gênero do cônjuge como fatores condicionantes e de controle para outros determinantes da instabilidade marital. Também considera a possibilidade de que a relação entre trabalho com horários fora do padrão e a instabilidade marital seja bilateral.

O estudo acima (2000:108) demonstrou que: são os trabalhos com horários à noite e os rotativos que incrementam significativamente a probabilidade de instabilidade marital em casais *com* filhos; os turnos rotativos para as mães (e não para os pais) dobram a probabilidade de dissolução do casamento; os horários fora do padrão não afetam a instabilidade marital dos casais sem filhos, o que sugere que na ausência de filhos, os casais parecem lidar melhor com qualquer tipo de estresse que esses horários possam produzir. O estudo sugere que o fator chave para as tensões maritais pode estar associado ao fato de que turnos noturnos e rotativos de trabalho desarticulam os casais em relação ao sono, pois enquanto um cônjuge dorme o outro está trabalhando. Quando há filhos envolvidos, a recuperação do sono perdido se torna mais difícil, o que poderá exacerbar ainda mais o estresse inerente à atividade profissional que tem esta configuração peculiar. Outro fator de peso é a dupla jornada que estas mulheres também enfrentam e que notadamente aumenta sua carga de trabalho, sendo considerada excessiva com a presença de filhos. Embora os cônjuges de mulheres com trabalhos com horários fora do padrão, geralmente participem mais dos trabalhos domésticos, ainda são elas que assumem a maior parte das tarefas. Este estudo também demonstrou que são os turnos noturnos e não os dias (fins de semana) que afetam a instabilidade marital dos casais com filhos.

Um outro estudo (Cia e Barham, 2008) investigou alguns impactos positivos de papéis múltiplos para homens e buscou informações sobre o trabalho em turnos, do ponto de vista de pais de família, em especial, alguns aspectos específicos do seu envolvimento com os filhos em idade pré-escolar. O estudo

demonstrou que os trabalhadores do horário noturno, em comparação com os do diurno, apresentaram menor satisfação quanto ao envolvimento com os filhos, pois estes vão à escola de manhã ou à tarde e não estão disponíveis para um maior convívio com o pai que, por sua vez, precisa dormir durante parte deste período. Parece, segundo as autoras, que embora os funcionários do noturno tenham descrito suas condições de trabalho como sendo melhores que as do diurno, seu desejo de mudar de turno reflete o valor que os pais estão dando para uma participação maior no ambiente familiar em sintonia com o novo papel paterno. Num outro estudo Carvalho (1991) dedicou-se a avaliar as interferências do turno de trabalho na dinâmica familiar de doze operários metalúrgicos de uma indústria automobilística. Segundo Gomes² (2009:241) os resultados da pesquisa em relação à situação familiar e conjugal dos seis operários que trabalhavam em turno foram os seguintes:

mais insatisfatória e conflituosa quando comparada com a vida familiar dos operários mensalistas que trabalhavam no horário diurno com folgas nos sábados e domingos. (...) todas as esposas quiseram dar seus depoimentos, convergindo para a grande dificuldade em conciliar a rotina da casa com o horário de trabalho do marido, na medida em que a casa silenciosa durante o dia demandava o impedimento das brincadeiras dos filhos pequenos ou, ainda, sair de casa e ficar na rua com eles até a hora propícia. Essas mulheres também se queixavam do quanto se sentiam sozinhas na criação e educação dos filhos; reclamavam da vida sexual (diminuição da frequência quando o marido estava no horário noturno); falta de lazer e nervosismo do esposo por ter dificuldade em conciliar o sono durante o dia.

Os operários, por sua vez, também relataram preocupações com a situação quando:

não encontravam, nas esposas, a ajuda e compreensão necessárias. Alguns relataram que vários colegas haviam perdido as esposas, confirmando o medo da traição e o índice alto de separações conjugais entre os colegas de trabalho. Outros relataram o quanto foram ausentes no processo de crescimento dos filhos, a ponto de se sentirem verdadeiros desconhecidos frente aos filhos adolescentes.

Este apanhado de pesquisas buscou dar uma visão panorâmica dos efeitos dos horários não normativos na vida familiar e doméstica de homens e mulheres trabalhadores, onde somente *um* dos cônjuges tinha uma atividade com este tipo de configuração.

² A autora Carvalho faz referência a seu trabalho quinze anos depois no artigo em que se apresenta com o nome Gomes.

A seguir será feita uma breve descrição do trabalho dos aeronautas, que são profissionais da aviação comercial, cuja atividade é exercida em horários de turnos alternantes, que inclui fins de semana e feriados, além de viagens nacionais ou internacionais. Neste meio profissional é comum ocorrerem matrimônios entre colegas de trabalho e quando isso ocorre, este subgrupo se torna ainda mais peculiar por apresentar casais no qual os *dois* cônjuges são trabalhadores viajantes de horários fora do padrão.

4.3.1 - Entre pousos e decolagens: um cotidiano peculiar

Segundo a regulamentação profissional fornecida pelo SNA (Sindicato Nacional dos Aeronautas):

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

É uma categoria genérica que inclui pilotos, co-pilotos e comissários de voo, entre outros e que também são chamados de tripulantes. Em linhas bem gerais, são todos profissionais da aviação comercial, divididos em tripulantes técnicos, responsáveis pela condução da aeronave e tripulantes de cabine responsáveis pelo conforto e segurança dos passageiros.

A característica principal que se pretende ressaltar aqui desta categoria profissional é o fato de ser uma atividade laboral que congrega **todas** as características de um trabalho com horários fora do padrão como foi dito acima. Além dos turnos alternantes inclui viagem que na regulamentação é conceituada como:

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

Os horários de trabalho, previstos para um mês, são organizados numa escala de serviço ou escala de voo, que rege toda a programação, incluindo as folgas e os repousos do aeronauta. Esta escala é mutável, isto é, a programação de voos é diferente a cada mês, assim como a carga horária, os dias, os horários de início e término das jornadas de trabalho. Desta forma pode-se afirmar que é característico dessa atividade o desempenho em turnos alternantes, os períodos que mudam diariamente, sem se fixar em manhãs, tardes ou noites.

Todas as atividades pessoais do profissional de voo acabam sendo direta ou indiretamente balizadas pela configuração peculiar de seu trabalho: cursos; trabalhos em outras atividades; estudo; vida social; vida familiar; cuidados com a saúde; estas áreas, assim como as pessoas de seu entorno, serão afetadas em graus variados pela alternância de sua ausência ou presença, seja na vida privada como na vida pública. De acordo com Martinussen e Hunter (2010:135):

O trabalho de turno é considerado lugar comum para muitas pessoas na aviação, assim como os turnos da noite o são para alguns trabalhadores. Os tripulantes que cruzam fusos horários³ também experimentam problemas relacionados ao jet lag⁴.

Constantemente, ou cada vez que parte para um voo, o dia a dia de um aeronauta é interrompido e suas atividades particulares, sejam elas quais forem, são deixadas em suspenso. O cotidiano torna-se fragmentado devido às mudanças radicais de ambiente, pois este profissional, ao realizar seu trabalho, não só se desloca para outra cidade, como pernoita nesta, ficando até seis dias consecutivos fora de casa. Suas viagens podem ocorrer dentro do seu próprio país, o Brasil (no caso dos aeronautas brasileiros) ou para o exterior, quando a viagem é internacional. As viagens para outras cidades nacionais ou estrangeiras trazem consigo o impacto das mudanças climáticas; idiomas; choque cultural; fusos horários e com isto uma constante necessidade de adaptação.

É recorrente se pensar que este profissional não tem rotina, o que na verdade é uma ideia equivocada. Uma das acepções do Houaiss (2001) descreve rotina como sendo:

cada uma das etapas de realização de um trabalho ou tarefa em empresa, entidade ou organização, apresentadas em seqüência lógica e temporal de realização, geralmente constantes em manuais de normas de procedimento.

Neste sentido as atividades de comissários e pilotos são rotineiras posto que estão previstas desta forma. A irregularidade de seus horários e dias de trabalho, os afastamentos freqüentes de seu domicilio e a mudança radical de ambiente se

³ São linhas imaginárias que cobrem a superfície da terra, perpendicularmente, em relação ao Equador indo de um polo a outro e que são determinadas pelos meridianos. (Ruza,2005)

⁸ O cruzamento de fusos horários originou o fenômeno da dessincronização ou fadiga causada pelas aeronaves a jato, conhecido como jet lag ou jet fatigue. (Ruza, 2005)

repetem e são inerentes ao contexto profissional, caracterizando desta forma, uma rotina própria desta categoria de trabalhadores.

Segundo a IFALPA (International Federation of Air Line Pilots Association), federação mundial formada por representantes de associações nacionais de pilotos, com a finalidade de representar os interesses de pilotos de linhas aéreas, a indústria da aviação, em termos globais, exige 24 horas de atividades para fazer face às demandas operacionais. Isto significa dizer, em última análise, como afirma Loterio (1998:32) que o trabalhador precisa atuar em momentos distintos com a mesma eficiência, o que propicia uma negação, por exemplo, das oscilações do seu arcabouço fisiológico, psíquico e social.

4.3.2 - Efeitos na dinâmica familiar: conjugalidade e parentalidade em foco

Interessa estudar aqui como fica configurada a realidade cotidiana dos aeronautas que casam entre si; como lidam com os dilemas impostos pelos horários complexos da profissão e os seus efeitos na interação com a família.

Os casais de aeronautas exercem uma atividade profissional que os obriga a lidar não somente com diversas viagens ao longo de cada mês, e o conseqüente afastamento do lar, quanto com a fadiga de voo⁵ e uma escala de serviço que se não for a mesma para o casal, fará com que ambos experimentem um constante desencontro, já que muitas vezes um está chegando do trabalho e o outro ou já partiu ou está partindo. A comandante Patrícia Melo, que não tem filhos e é casada com outro piloto da mesma companhia onde trabalha, revela à revista *TAM nas nuvens*: “Existem os prós e os contras. É bom cada um ter o seu momento de sossego. Por outro lado, bate muita saudade.” A administração da conjugalidade e da individualidade fica nestes casos, em grande parte, configurada pelos horários de trabalho pré-definidos pela empresa. O tempo para si fica atrelado aos momentos em que um dos membros do casal está em casa e o outro está fora, e

⁵ O DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho) define fadiga de voo como sendo um quadro clínico que se desenvolve toda vez que o organismo não for capaz de se recuperar completamente devido a um período de repouso inadequado após um voo. Já é considerada, em muitos países, como uma doença profissional, específica desta categoria, com uma prevalência bastante alta.

vice-versa, e não a uma administração mais autônoma do próprio casal. Por outro lado, algumas empresas favorecem os casais, permitindo que estes desfrutem de escalas ou folgas *casadas*. No primeiro caso, de uma escala *casada*, os cônjuges trabalharão nos mesmos horários, ou seja, terão a mesma programação de voos; no caso das folgas coincidentes, os cônjuges trabalharão em voos diferenciados, porém, conciliarão seus dias de descanso em conjunto. Cabe, no entanto, ressaltar aqui que nem todas as empresas oferecem este recurso e também que, nem todos os casais de aeronautas fazem parte da mesma companhia aérea, o que certamente gera dificuldades para a conciliação trabalho/ família.

Quais são os fatores que pesam mais no gerenciamento da vida doméstica e das responsabilidades familiares quando os cônjuges fazem parte da mesma categoria profissional? No caso dos aeronautas, o afastamento constante de casa, promovido pela atividade laboral exige uma administração intralçar mais cuidadosa principalmente quando há filhos envolvidos. O sistema de escalas casadas, mencionado acima, talvez beneficie mais os casais sem filhos, pois os dois cônjuges se ausentam ao mesmo tempo e isto significa deixar os filhos (especialmente quando pequenos) “sem pai, nem mãe”, literalmente. Para tal, a rede de parentes e de prestadoras de serviço doméstico tais como, faxineiras e babás, assim como creches são fontes de apoio importante a que recorrem os casais viajantes. Ainda na revista *TAM nas nuvens*, outra comandante chamada Claudine Melnik, mãe de Lucas, de oito anos e Clara, de seis, lamentava não ter condições para frequentar uma reunião de escola ou levar os filhos para uma festinha quando voava na linha nacional. Ela diz: “Hoje, voando na rota internacional, tenho mais folgas e voltei a cumprir à risca meu papel de mãe”. Embora o número de folgas seja maior no caso de voos internacionais, por outro lado, o afastamento de casa é talvez até mais impactante do que no voo nacional. Deixar um filho doente em casa ao partir para o trabalho significa, no caso de um tripulante de voo internacional, não poder retornar rapidamente para casa se necessário for. Sendo assim, a dependência de uma rede de apoio muito bem estruturada, a quem se possa delegar responsabilidades, torna-se fundamental.

Outra opção de que dispõem estes profissionais é o de trabalhar na ponte aérea, sistema de voos entre Rio e São Paulo, no qual os tripulantes alocados fazem várias “pernas” (ida e volta) por dia e no final da jornada pernoitam em sua

base domiciliar. Trabalhar na ponte aérea é especialmente utilizado pelos casais de aeronautas que têm filhos; se não os dois cônjuges, pelo menos, um deles, em geral a mulher, opta por trabalhar neste sistema. Com isso, o contato diário com os filhos fica assegurado e o conseqüente acompanhamento de suas vidas também; podendo também diminuir a sobrecarga na rede de apoio.

Um aspecto importante a se destacar aqui é o fato de que as empresas aéreas no Brasil, geralmente têm sua base no Rio de Janeiro ou São Paulo. Isto promove a migração de muitos indivíduos de outras partes do país que, ao ingressarem em alguma destas empresas acabam por afastar-se de suas famílias de origem. Este fator é crucial na composição dos casais de aeronautas que, ao constituírem suas próprias famílias se vêm muitas vezes sem o apoio de mães e sogras, entre outros integrantes da rede de parentela, para contar em relação ao cuidado de seus filhos.

Segundo Presser (2000:95), estudos qualitativos recentes sobre trabalhos de turnos são raros e a relação entre estes e a instabilidade e a qualidade marital também foram pouco estudados. Alguns dados, no entanto, sugerem que maridos de mulheres que trabalham em turnos fora do padrão são mais participativos em relação às tarefas domésticas e que, ainda assim, as mulheres assumem mais tarefas domésticas. Como fica esta questão, no caso dos aeronautas, em que ambos os cônjuges têm o mesmo estilo de vida profissional? O que acontece com esta trabalhadora de turnos quando chega em casa e também se vê diante de uma dupla jornada de trabalho? Se os dois cônjuges trabalham na mesma atividade, com cargas horárias similares e salário eqüitativo, quais seriam os fatores condicionantes para as divisões de tarefas domésticas e o compartilhamento parental? Será que quando os membros de casais de aeronautas exercem o mesmo cargo a relação é mais igualitária?

É preciso fazer uma pequena distinção aqui entre os possíveis arranjos matrimoniais tendo como parâmetro casais heterossexuais da mesma categoria profissional (aeronauta) e dois tipos de cargo (piloto e comissário). Desta forma as seguintes composições poderão ocorrer: casais de comissários; casais de pilotos; e casais mistos (a mulher é piloto e o marido comissário ou vice-versa). Dependendo da modalidade de casal, alguns elementos como status, salário e poder diferem e isto poderá ter alguma interferência nas relações de gênero.

Há uma disparidade de salários entre comissários (as) e pilotos (as); assim como há a questão da hierarquia e do status do cargo que marca a diferença de poder das duas atividades. No avião, o piloto (a) comandante é a autoridade máxima e o comissário (a) está subordinado a este. É possível que, dependendo do arranjo matrimonial, a questão da especialização dos papéis de gênero se imponha mais num arranjo que noutro. A profissão de comissária é tradicionalmente vista como feminina e sua função está estreitamente ligada ao *cuidar* (dos passageiros) e ao *servir* (alimentos/ bebida/ material de conforto). Embora estejam embutidas na função técnicas de segurança de voo, isto é bem menos divulgado. A atividade de piloto é atribuída ao masculino e sua função está relacionada ao *comando* de toda a tripulação e da condução da aeronave. Na contemporaneidade, no entanto, os dois cargos vêm sendo ocupados tanto por homens quanto por mulheres. As autoras Fay e Oliveira (2008:2) comparam os dois lugares ocupados pelas mulheres aeronautas da seguinte forma:

No ambiente físico de uma aeronave duas figuras femininas ocupam o mesmo espaço: uma delas, a comissária, “as mulheres que vestem saias”, com posição consolidada, pois não veio para competir com o masculino, executa um trabalho nos moldes da “perfeita dona-de-casa”, na parte de trás do avião. A outra, a piloto, “as mulheres que vestem ternos”, cuja formação está ligada às ciências exatas, muito lentamente têm conseguido penetrar nos “domínios masculinos”, ocupar a parte da frente da aeronave, a cabine de comando.

Cada vez mais a especialização dos papéis de gênero vem perdendo sua rigidez e isto parece ser reforçado pela entrada maciça das mulheres, não somente no mercado de trabalho quanto, no tipo específico de atividade, que como a de piloto, muito recentemente deixou de se constituir num reduto unicamente masculino. Acredita-se que os cargos profissionais ocupados por cada membro de um casal de aeronauta possam, em algum nível, ter alguma correlação com a ideologia de gênero predominante que rege o comportamento dos cônjuges e que norteia seus arranjos familiares. Talvez os arranjos menos tradicionais como, por exemplo, os casais no qual a mulher é piloto e o homem é comissário ou nos casos onde os dois são pilotos, demonstrem uma flexibilidade maior nos papéis de gênero. Resta lembrar ainda que a migração de um cargo para outro pode ocorrer, especialmente de comissários (as) que se tornam pilotos (as), demonstrando com isso que os processos são mutáveis e podem afetar o padrão relacional dos casais.

É possível também que o fato de os membros de casais de aeronautas exercerem a mesma atividade profissional, ou pelo menos atuarem no mesmo contexto, favoreça a que tenham uma maior capacidade de empatia com os desafios impostos pela configuração peculiar do trabalho um do outro. Além disso, o apoio mútuo poderá se constituir em fator positivo para a saúde mental dos cônjuges e para o enfrentamento dos dilemas relacionados à administração da vida privada.

Agregam-se às várias configurações familiares existentes hoje, casais com modalidades de trabalho peculiares como as dos aeronautas. Esta diversidade traz consigo várias questões para serem contempladas, discutidas e reformuladas. Neste subgrupo procurou-se observar o impacto do trabalho dessas pessoas sobre a vida familiar e as soluções utilizadas para lidar com os complicadores impostos pela atividade laboral. Foi igualmente relevante observar se as estratégias escolhidas para conciliar as múltiplas demandas familiares e do trabalho se encontravam impregnadas pelas questões de gênero. Foi possível observar que existe uma participação por parte das empresas em favorecer arranjos melhores para seus funcionários lidarem com suas vidas familiares. Cabe investigar em trabalhos posteriores se esta participação é suficientemente satisfatória.