

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS - FAFICH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

O CUSTO DA MATERNIDADE:
ENTRE A PROFISSÃO DE COMISSÁRIA DE VÔO E
A RESPONSABILIDADE DOMÉSTICA

BÁRBARA MARIA DE LANA LUIZ

BELO HORIZONTE

2019

BÁRBARA MARIA DE LANA LUIZ

O CUSTO DA MATERNIDADE:
ENTRE A PROFISSÃO DE COMISSÁRIA DE VÔO E
A RESPONSABILIDADE DOMÉSTICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – FAFICH – da UFMG, como requisito para a obtenção do grau de Mestrado.

Prof. Dra Yumi Garcia dos Santos –
Orientadora

BELO HORIZONTE

2019

Agradecimentos

A minha mãe por sempre acreditar em mim e caminhar comigo.

A minha filha por sua doçura, por sua compreensão nos momentos em que não pude estar presente e por me fazer querer ser sempre melhor por ela e por mim.

A meus irmãos que partilharam comigo todas as alegrias e aflições neste caminho.

A Yumi pela oportunidade de ser sua orientanda e por ser para mim uma inspiração de mãe e mulher.

A Rafael pelo amor e companherismo indispensáveis.

A Maria Bárbara amizade que surgiu e permaneceu durante a pós e tornou todo percurso mais alegre.

À minha mãe e à minha filha

RESUMO

O presente estudo é voltado para a demonstração e compreensão das desigualdades de gênero que ainda persistem nos dias atuais e que se manifesta, entre outras formas, através da conciliação de tarefas pelas mulheres que demonstram que, embora tenham se inserido no mercado de trabalho, ainda são responsáveis pelas tarefas domésticas e a maternidade.

Neste sentido, o objetivo da presente pesquisa reside na identificação e estudo das formas adotadas pelas mulheres para a conciliação do trabalho profissional e a maternidade, traçando um panorama das condições de conciliação de tarefas vivenciadas por essas mulheres, mães, comissárias de vôo pertencentes à classe média, afim de compreender essa dinâmica dentro da perspectiva das desigualdades de gênero que persistem ainda hoje.

Com este propósito foi realizada uma pesquisa qualitativa realizada através de entrevistas semi-diretivas que buscam compreender a condição de conciliação dessas mulheres, através do relato de vida desde a infância até os dias atuais.

Palavras – Chave: Conciliação, maternidade, trabalho doméstico, desigualdades de gênero, divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

This study focuses on the demonstration and understanding of the gender inequalities that still persist currently and is illustrated, among other forms, through conciliation of tasks by women who demonstrate that although in the labor market are still responsible for the household chores and motherhood.

Seen in these terms, the purpose of this research is to identify and study the manners adopted by women to conciliate professional career and maternity, tracing the conditions for conciling tasks experienced by women, mothers, flight attendants, and belonging to the middle class, in order to understand this dynamic, within the perspective of the gender inequalities that, today, still exist.

Focusing on this purpose, a qualitative research was conducted through semi-directive interviews in order to understand condition of conciliation of these women through their story from childhood to the current days.

Keywords: Conciliation, motherhood, household chores, gender inequalities, sexual division of labor

SUMÁRIO

Introdução.....	1
<i>Parte 1 – Revisão Bibliográfica</i>	4
1 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade – perspectivas clássicas	5
1.1 – Uma perspectiva materialista	6
1.2 – Uma visão Weberiana: a análise do casamento de Marianne Weber	11
2 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade – perspectivas contemporâneas	15
2.1 – Produção e reprodução: a dicotomia entre o trabalho remunerado e o não remunerado	17
2.2 – O perfil das mulheres inseridas nas “novas configurações da divisão sexual do trabalho”: fatores socioculturais que reconfiguram a definição do conceito. 19	
2.3 - A maternidade e a questão da conciliação de tarefas	21
<i>Parte 2 – A pesquisa de campo</i>	24
3 Metodologia	25
3.1 – Sobre as entrevistas para obtenção de relatos à luz de Daniel Bertaux	25
4 A profissão de Comissária de Vão	30
4.1 – O trabalho estabelecido pela lei e o trabalho exercido	30
4.2 – A rotina do trabalho e a vida cotidiana	33
5 As Trajetórias	35
6 Análise e Sistematização das Categorias Sociológicas	58
6.1 – Família de Origem	58
6.2 – Escolaridade e trabalho	59
6.3 – Maternidade e Casamento	62
6.4 – Conciliação	66
6.5 – Gestão dos Sentimentos	68
Conclusão	70
Bibliografia	72
Anexos	75
Anexo I	76

Anexo II.....	104
---------------	-----

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Mulheres entrevistadas	36
Tabela 2 - Escolaridade das mulheres e familiares.....	61
Tabela 3 - Profissão dos familiares das entrevistadas	62
Tabela 4 - Estado civil e número de filhos das entrevistadas	62
Tabela 5 - Profissão do cônjuge	63
Tabela 6 - Formas de conciliação entre trabalho e responsabilidade domésticas das entrevistadas	67

Introdução

A divisão sexual do trabalho tem sido objeto de muitas pesquisas sociológicas que buscam identificar desigualdades de gênero através do trabalho executado por homens e mulheres. Conforme o entendimento de Helena Hirata e Daniele Kergoat, a divisão sexual do trabalho trata-se de uma acepção sociográfica, uma vez que:

(...) estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição, e analisa-se como ela se associa à repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos” (2008, p.263).

No cenário brasileiro, especialmente a partir da década de 70, quando se evidencia a conciliação das múltiplas tarefas vivida por muitas mulheres, se dá um “aumento do número destas no mercado de trabalho, (...) e a queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas regiões mais desenvolvidas” (BRUSCHINI, RICOLDI, 2008, p.17), permitindo-lhes maior acesso ao trabalho externo, bem como o aumento de sua escolarização e profissionalização. Este fato significa, até os dias atuais, maior independência financeira das mulheres e o aumento substancial da renda familiar. No entanto, mesmo que o número de filhos tenha diminuído nas últimas décadas, o ônus de se tê-los e criá-los, ainda recai sobre a mulher e muitas vezes faz com que esta, mesmo inserida no mercado de trabalho, retorne sua dedicação ao filho e ao lar de forma acumulativa. Isso acontece porque na cultura brasileira a educação e o cuidado com os filhos, assim como as tarefas domésticas, ainda são deveres das mulheres que ao longo destes anos vem acumulando as funções domésticas, familiar e profissional.

Outro aspecto relevante a ser considerado refere-se às desigualdades de gênero existentes no mercado de trabalho onde as mulheres, em maioria, ocupam postos mais baixos da escala salarial, funções de menor prestígio social e sofrem muitas vezes, discriminação na promoção e qualificação do trabalho. Tais fatores, vinculados à maternidade e às dificuldades enfrentadas pelas mulheres na vida profissional, fazem com que estas, sobrecarregadas e mal remuneradas, avaliem o custo de se manter no mercado de trabalho à custa de conciliarem com a educação dos filhos.

A escolha do tema se deu especialmente pelo fato de que, sendo eu, a autora deste trabalho, ter concluído o curso de comissária de vôlei em 2004, e não ter exercido a profissão por entender que não conseguiria conciliar este com minha graduação em Ciências Sociais, que já cursava na época, e também por considerar impossível a conciliação da profissão com a constituição e os cuidados demandados por uma família que eu já almejava ter. O interesse pelo tema se consolidou quase dez anos depois quando iniciei meus estudos em disciplinas do programa de pós graduação e pude compreender que a questão da conciliação entre a vida profissional das mulheres com as tarefas demandadas por uma família e um lar, é uma complexidade abordada por teorias relativas à divisão sexual do trabalho que tem significativa importância nos estudos de gênero. A partir de então, a decisão de aprofundar os estudos sobre a conciliação do trabalho e atividades domésticas tornou-se um projeto de pesquisa, tendo como objeto de estudo minha própria profissão, embora nunca exercida, como comissária de vôlei e a questão da conciliação, que de uma questão pessoal se revelou uma problemática significativa para os estudos de desigualdade de gênero.

O tema proposto para esta pesquisa leva em conta duas questões relevantes para o estudo das desigualdades de gênero: uma refere-se à questão do papel ocupado pela mulher no mercado de trabalho; outro se refere ao papel exercido pela mulher e mãe na vida familiar. Ao considerarmos ambas as abordagens o tema tangencia a questão da instituição familiar como pilar da organização social e o mercado de trabalho, que se sustentam por medidas de conciliação. Neste sentido, a pertinência da escolha do tema se dá pelo entendimento da relevância do papel que a mulher ocupa em ambas as funções sociais. Se por um lado a família constitui um pilar da organização social, por outro, a mulher constitui um pilar da organização familiar, de forma que, se o mercado de trabalho representa um mecanismo de classificação social, da mesma forma a atuação da mulher no mercado de trabalho colabora para a classificação social da família. Neste sentido a pergunta proposta para a pesquisa é: “como se apresenta a questão da conciliação de tarefas na sociedade considerando a maternidade e a atuação de mulheres comissárias de vôlei no mercado de trabalho?” esta questão perpassará por toda pesquisa a fim de nortear este estudo.

O objetivo da presente pesquisa reside, dessa forma, na identificação e estudo das formas adotadas pelas mulheres para a conciliação do trabalho profissional e a maternidade,

traçando um panorama das condições de conciliação de tarefas vivenciadas por mulheres, mães, comissárias de voo, e pertencentes à classe média, a fim de compreender essa dinâmica, dentro da perspectiva das desigualdades de gênero que persistem ainda hoje.

Trata-se, portanto, de evidenciar, dentro dos estudos de gênero, a importância do trabalho profissional e do trabalho doméstico exercidos pela mulher nestas esferas e da busca do entendimento sobre como se estabelece o laço das mulheres com a profissão e a maternidade, tendo em vista que a demonstração deste fenômeno, com tal relevância para os estudos de gênero, poderá acarretar maior produção do conhecimento acerca das disparidades dos trabalhos entre os sexos, considerando todas as peculiaridades inerentes à maternidade.

Parte 1 – Revisão Bibliográfica

Apresentação

Como desenvolvimento desta primeira parte da pesquisa pretende-se organizar a bibliografia revisada para a fundamentação deste trabalho. Neste sentido, a primeira parte apresentada será dividida em dois capítulos. O capítulo 1 (um) visa abordar as perspectivas clássicas da sociologia a despeito da divisão social do trabalho e da divisão sexual do trabalho, afim de sustentar nos teóricos clássicos que tratam sobre a questão chave desta pesquisa. No capítulo 2 (dois) será abordada a questão da divisão sexual do trabalho sob a perspectiva contemporânea com a finalidade de amparar este estudo, também, em outros estudos mais recentes.

Capítulo 1:

1 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade – perspectivas clássicas

Compreende-se que a relação entre homens e mulheres na sociedade deva ser analisada visando compreender como as desigualdades na divisão sexual do trabalho se deu, de uma forma global e com tamanha relevância, que ainda nos dias de hoje persiste sob vários aspectos na vida destes como é o caso do mercado de trabalho e do trabalho doméstico, que traduz, aqui, a análise do estudo.

Assim com o desenvolvimento deste capítulo, pretende-se percorrer e analisar o modo como as relações entre homens e mulheres são vistas em diferentes momentos da história, e como estas relações nos levam a perceber o papel de cada um nas diferentes esferas da sociedade, além de demonstrar a posição da mulher e do homem estabelecendo uma ordem social baseada na divisão sexual do trabalho. Pretende-se, ainda, com esta construção, fundamentar sociologicamente o presente estudo ao referenciar os clássicos, tendo em vista que esta análise perpassa diferentes percepções dos sociólogos Karl Marx, Frederich Engels, Max Weber e Marianne Weber que, na construção de suas teorias, estudaram as relações de dominação de uns grupos sobre os outros. A saber, Marx e Engels contribuem para esta análise ao estabelecerem o materialismo histórico como método de análise das mudanças sociais. Max Weber, por sua vez, trata as relações sociais por meio da análise do poder, ou ainda, a partir do que ele conceitua como dominação – interessa-nos aqui, mais especificamente, a dominação tradicional. Marianne Weber trás à tona a questão da relação entre o homem e a mulher e a questão de subordinação da mulher por meio do casamento.

A divisão sexual do trabalho, da forma como será abordada neste estudo, trata da maneira como o trabalho é dividido socialmente nas relações entre os sexos, sendo essa forma histórica e conjunturalmente modificada em cada sociedade em diferentes tempos e espaços (HIRATA E KERGOAT, 2007). Embora vivenciada sob distintas perspectivas históricas, o que tem permanecido e perpassado é a designação dos homens à esfera

produtiva ou a esfera pública onde desempenham de forma predominantemente o papel de provedor da família, enquanto às mulheres a esfera reprodutiva ou privada, uma vez que é visto que cabe a ela o papel do cuidado do lar e da família.

Neste âmbito, estabelecer a fundamentação sociológica e a análise da divisão sexual do trabalho desde a origem das sociedades, contribuirá para a compreensão da repercussão do trabalho moderno na vida das mulheres, abarcando o público e o privado. Mais especialmente sobre a maternidade (tida como limitação para o trabalho produtivo) e o mercado de trabalho (onde ainda subjaz a lógica masculina). Com a construção deste capítulo, pretende-se, por fim, esclarecer que a questão da divisão sexual do trabalho tem sido problematizada desde a divisão social do trabalho que se estabelece nas sociedades observadas Marx e Engels e, portanto, trazer à tona as diferentes reflexões acerca do tema em um contexto que remonta a nossa sociedade podendo contribuir para um exame da contemporaneidade, que, de alguma forma, tem suas bases no exposto pelos autores.

1.1 – Uma perspectiva materialista

A conceptualização de divisão sexual do trabalho pode ser percebida na definição dada por Hirata e Kergoat que retomam e corroboram a análise marxiana ao entenderem que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. (HIRATA E KERGOAT, 2007, p. 599)

A análise da divisão sexual do trabalho pode ser feita a partir da definição de divisão social do trabalho dada por Marx e Engels na obra *Ideologia Alemã* (2007) em que constroem o conceito de materialismo histórico. Segundo os autores, a história da existência dos homens está condicionada à produção do seu meio, ou seja, à produção de sua vida material. Para eles:

A forma como os indivíduos manifestam sua vida reflete muito exatamente aquilo que são, o que coincide, portanto, com a sua produção, isto é, tanto com aquilo que produzem como a forma como produzem. (MARX e ENGELS, 2007, p. 12)

Assim, de acordo com os autores, a relação entre os indivíduos pressupõe que estes estão condicionados pelos modos e meios de produção da vida material, à medida que na

produção da vida material impõem-se a divisão do trabalho, ou seja, a divisão e determinação do trabalho exercido por cada indivíduo (no campo, na cidade, no comércio, na indústria etc).

Nas tribos, onde se apresenta a primeira forma de propriedade, a divisão do trabalho é pouco desenvolvida e “limita-se a constituir uma divisão do trabalho natural que existia no âmbito da família” (Marx e Engels, 2007, p.14). Asseveram, ainda, os autores:

É deste modo que se desenvolve a divisão do trabalho que primitivamente não passava de divisão de funções no ato sexual e, mais tarde, de uma divisão natural do trabalho consoante os dotes físicos (o vigor corporal, por exemplo), as necessidades, o acaso, etc. (MARX e ENGELS, 2007, p.35).

No entanto, a divisão do trabalho só passa a existir efetivamente com a divisão do trabalho manual e intelectual. Neste sentido emerge para eles, a partir desta divisão social do trabalho o conflito, necessário à sociedade pois:

(...) através da divisão do trabalho torna-se possível aquilo que se verifica efetivamente: que a atividade intelectual e material, o gozo e o trabalho, a produção e o consumo caibam a indivíduos distintos; então, a possibilidade de que esses elementos não entrem em conflito reside unicamente na hipótese de acabar de novo com a divisão do trabalho” (MARX e ENGELS, 2007, p.37).

Os conflitos mencionados por Marx e Engels referem-se aos conflitos das classes que surgem a partir da distinção na divisão do trabalho. Nesta esfera, a distinção entre os indivíduos também trata-se da relação entre os sexos na divisão social do trabalho.

Sob o olhar materialista proposto pelos autores, compreende-se que a distinção dos indivíduos na divisão do trabalho, na qual eram condicionados pela detenção ou não dos meios de produção, e na divisão entre produção manual e intelectual desencadeou a divisão sexual do trabalho como ainda é percebido nos dias atuais adaptada ao conceito do capitalismo moderno. Esta perspectiva nos leva ao entendimento de que a dominação do homem sobre a mulher se deu pelo fato de o homem deter os meios e os modos de produção, ou seja, por realizar o trabalho produtivo, enquanto que à mulher, escravizada pelo homem proprietário, cabia realizar o trabalho reprodutivo de cuidado com os filhos e doméstico. A saber, Marx e Engels consideravam que as primeiras formas de divisão social do trabalho se manifestavam ainda no contexto rudimentar das tribos, onde a

divisão do trabalho “natural” existia no âmbito da família, sendo a estrutura social uma extensão do âmbito familiar. Neste sentido, Marx considerava que:

Esta divisão do trabalho, que implica todas estas contradições e repousa por sua vez sobre a divisão natural do trabalho na família e sobre a divisão da sociedade em famílias isoladas e opostas, implica simultaneamente a repartição do trabalho e dos seus produtos, distribuição desigual tanto em qualidade quanto em quantidade; dá, portanto, origem as propriedades cuja primeira forma, o seu germe, reside na família, onde a mulher e as crianças são escravas do homem. (MARX, 2007,p.37).

A divisão do trabalho defendida por Marx e Engels (2007) é compreendida como inerente à produção material e se dá de forma naturalizada e involuntária, na qual a ação transforma para o indivíduo um poder estranho que lhe impõe e subjuga, sobre o qual este não pode dominar e nem sair. Também é entendida por Engels (1984), que as atribuições (individuais ou coletivas) produtivas nas estruturas socioeconômicas, onde cada sujeito possui uma função na estrutura social da qual emana seu status perante a sociedade, permite compreender o modo como se estabeleceram as classes sociais considerando a relação entre os indivíduos e, especialmente ao que aqui nos interessa, a dominação de uns indivíduos sobre os outros através dos modos e meios de produção.

A divisão do trabalho fundamentada nos sexos com base na propriedade privada e na família monogâmica teria sido, historicamente, a primeira forma de desigualdade de classes segundo Friederich Engels (1984) que, ao analisar o papel da mulher em seus primórdios sob uma perspectiva materialista, contribuiu significativamente com este estudo ao conceber *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado (1984)*, onde ele examina na origem da família, no decorrer de sua evolução da poligamia à monogamia em que a proibição das relações consanguíneas desencadeia no matrimônio como ainda vivenciamos.

Engels caracteriza, no contexto em que o homem detinha, ainda de modo precário, os meios de produção e que utilizava como meio de provisão básica da sobrevivência os recursos prontos encontrados na natureza, a sociedade “selvagem” e “bárbara” e o modo como homens e mulheres se relacionavam. Nestas relações, onde predominava a poligamia, os filhos da relação entre eles sabiam-se apenas filhos de uma mulher, ou seja, em um meio em que todos pertenciam a todos não era possível determinar a paternidade,

cabendo às mulheres, em meio a família comunista primitiva, garantir a seus filhos os meios e cuidados para a sua sobrevivência. Sendo que, para ele:

(...) lar comunista significa predomínio da mulher na casa; tal como reconhecimento de uma mãe própria, na impossibilidade de conhecer com certeza o verdadeiro pai; significa alto apreço pelas mulheres, isto é, pelas mães. (...) Entre todos os selvagens e em todas as tribos que se encontravam nas fases inferior, média e até (em parte) superior da barbárie, a mulher não só é livre, como também muito considerada” (p.51).

Mais adiante, no momento em que é denominada a fase posterior da” barbárie”, ele conceitua enquanto família sindiásmica (caracterizada pelo início das relações monogâmicas) que ocorreu após uma série de proibições de relacionamentos consanguíneos, (que sucede às famílias consanguíneas) e a família punaluana (caracterizada pelo predomínio das relações poligâmicas), a mulher se encontrava em uma relação conjugal proibida de cometer adultério, sendo esta severamente castigada por isso. Sendo assim, “as mulheres escasseavam e era necessário aos homens procurá-las” (p.50) diferentemente das famílias anteriores em que “os homens nunca passavam por dificuldades para encontrar mulheres, e tinham até mais do que precisavam” (p.51) assim tornando estas objetos de raptos, compra e dos comuns arranjos matrimoniais. À mulher diante da impossibilidade de ter outros homens, como era natural em outras gerações, e ao homem sendo permitida a poligamia e a infidelidade, constituíam laços frágeis no matrimônio, no qual, segundo o autor, com sua debilidade, era incapaz (?) de suprimir o lar comunista que o precedeu. Assim a mulher, “civilizada”, difundida em todas as formas de sociedades viam-se obrigadas a trabalhar muito mais do que deveriam e eram mais consideradas que os homens:

A senhora civilizada, cercada de aparentes homenagens, estranha a todo trabalho efetivo, tem posição social bem inferior à mulher bárbara, que trabalha duramente, e, no seio do seu povo, vê-se respeitada como uma verdadeira dama e o é de fato por sua própria posição” (p. 52).

Neste sentido, o que percebemos diante do exposto por Engels nesta obra é uma sociedade em que a mulher e seu papel eram considerados, na qual as “selvagens” e as “bárbaras”, estranhamente ao que os civilizados percebem, detinham reconhecimento social. Nestas sociedades a divisão sexual do trabalho nada tem a ver com a detenção dos meios de produção e os modos de provisão da sobrevivência mas, sim, com a “posse” verdadeira dos filhos, dos quais, aliás, recaía sobre essas mulheres o cuidado e subsistência, circunstância esta, revertida com a evolução do modo e dos meios de produção. A posse

de escravos e a criação de animais possibilitou ao homem aumentar a produção e acumular produtos para sua sobrevivência. Quando, em curto prazo, todos esses recursos foram convertidos em propriedade particular das famílias, “junto a verdadeira mãe tinha posto o verdadeiro pai” (p.58), pois que:

De acordo com a divisão do trabalho de então, cabia ao homem procurar alimentação e os instrumentos de trabalho necessários para isso, era, por direito o proprietário dos referidos instrumentos e em caso de separação levava-os consigo, da mesma forma que a mulher conservava seus utensílios domésticos (p. 58).

As riquezas, fruto da produção do homem, a ele pertenciam e não podiam ser herdadas pelos seus filhos pois, estes pertenciam, de acordo com o sistema matriarcal vigente, à mãe e não ao pai, isto é, toda riqueza era herdada pelos consanguíneos do mãe – seus irmãos e irmãs que pertenciam à linhagem de sua mãe. Esta condição dava ao homem uma posição mais importante que a da mulher no seio da família pois, sendo ele o único detentor dos meios de produção, dos produtos e da acumulação, fazia “com que nascesse nele a ideia de valer-se desta vantagem para modificar, em proveito de seus filhos, a ordem da herança estabelecida. Mas isso não se poderia fazer enquanto permanecesse vigente a filiação segundo o direito materno” (p.59). Esse direito, porém, deveria ser abolido. E o foi.

Sendo a filiação materna e o direito materno assim abolido, estes passaram a ser pertencentes à filiação masculina e ao direito hereditário paterno, passando, assim, à vigência do patriarcado nas sociedades significando o desmoronamento materno –“a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo” (Engels, 1984, p.61) visto que “o homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução”. (p.61).

Com o estabelecimento da monogamia, o casamento passou a ser configurado como um modo de reprodução da linhagem paterna, não significando uma conciliação entre o homem e a mulher e tão pouco “uma forma elevada do matrimônio” (p.70) mas sim uma relação caracterizada pelos interesses econômicos do homem. Sendo esta relação caracterizada especialmente pela dominação de um sexo sobre o outro, ou seja, do homem pela mulher. Segundo Engels e Marx “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre

o homem e a mulher para a procriação dos filhos” (p.70) acrescentando a isso, este é, também, o primeiro antagonismo de classes e a primeira opressão de classes, a do sexo feminino pelo masculino. (p.71).

No sentido materialista proposto por estes autores a divisão sexual do trabalho é necessariamente consequência da posse dos meios de produção pelo homem. Segundo eles, a relação de dominação do homem sobre a mulher, se dá pela relação de produção e reprodução, que ao longo da história foi se concretizando, juntamente com a criação de novos e mais eficientes meios de produção. No entanto, a predominância e persistência desta relação ao longo dos tempos faz-nos problematizar a análise materialista sobre a divisão sexual do trabalho, ou seja, a emergência do conceito da divisão sexual do trabalho tem um papel muito importante para questionar a definição clássica de trabalho (HIRATA e KERGOAT, op. cit.). Neste sentido, compreende-se que o debate sobre classe posto por Marx e Engels não dá conta do conjunto da realidade do trabalho, pois num primeiro momento, parece haver uma destinação dos homens ao trabalho produtivo e uma destinação prioritária da mulher ao trabalho reprodutivo. Porém, o que se vê em outras épocas é muito mais do que isso: as mulheres estão inseridas simultaneamente nas duas esferas – produtiva e reprodutiva. Percebe-se, neste ponto, ser necessário explorar este conceito sob outras perspectivas, visando a compreensão mais aprofundada sobre sua origem, prevalência e consequências.

1.2 – Uma visão Weberiana: a análise do casamento de Marianne Weber

Max Weber (2004, p.11) define como poder a possibilidade de que um homem, ou um grupo de homens, realizar a sua vontade própria numa ação comunitária até mesmo contra a resistência de outros que participam da ação. O exercício legítimo do poder é denominado por Weber como dominação e a sua prática recorrente cria estruturas para sua manutenção, desenvolvendo um consenso sobre a validação de seu exercício, de modo que dominados e dominantes aceitem como legítima a ordem de decisão. Ele assim define:

Por dominação compreendemos, então ,aquí, uma situação de fato , em que a vontade se manifesta (“mandado”) do dominador ou dos dominadores quer influenciar as ações de outras pessoas (do dominado ou dos dominados) , e de fato influência de tal modo que essas ações,

num grau socialmente relevante, se realizam como se os dominados tivessem feito do próprio conteúdo do mandado a máxima de suas ações (obediência) (WEBER,2004, 191).

De acordo com Max Weber, existem três tipos de dominação pura: a tradicional, a carismática e a racional legal. A que aqui nos interessa, a dominação tradicional, consiste na crença em instituições e regras transmitidas de geração em geração, conduzidas por um indivíduo ou grupo de pessoas, que se baseiam nos costumes para exercer a dominação, sendo o patriarcado exemplo deste tipo de dominação. A dominação tradicional, alicerçada na tradição e no costume, é a base do patriarcalismo que pode se manifestar nas relações administrativas, mas também na família onde o pai é o chefe soberano que determina o papel dos membros do grupo (MATOS, 2017, p.11). Assim a família, uma célula tradicional, é a primeira agregação de cada um, onde também se exerce e ensina a tradição.

Ao discutir dominação patriarcal Weber (2004) ressalta o poder patriarcal como a mais importante estrutura pré-burocrática. “Seu germe encontra-se na autoridade do chefe da comunidade doméstica” (WEBER, 2004 p.234), autoridade está constituída por falta de poderes concorrentes; pela piedade; pela convivência íntima, pessoal e duradoura no mesmo lar, mas principalmente pela tradição, pelo “eterno ontem”.

Em *Authority and Autonomy in Marriage* (1912), de Marianne Weber, expõe o exemplo claro da dominação tradicional do homem sobre a mulher ao discorrer sobre a relação entre homens e mulheres no casamento monogâmico que foi instituído primeiramente pelos gregos e romanos. Segundo ela, a origem da submissão da mulher ao homem inicia-se na antiguidade onde o homem era “proprietário” da mulher e de seus filhos, bem como exposto por Engels (1984). Ela cita:

Whoever wants to fundamentally understand and correctly judge the inner structure of marriage and the relation between the sexes must at least cast a short glance at the history of its development, above all at the leading ideas through which it has been defined. As far as can be determined, at the beginning of all history the woman was the property of the man among all of the civilized peoples of Europe. (p. 86)

Ou seja, a relação do homem e da mulher tem fundamentação no direito do mais forte: o patriarcalismo primitivo. Neste contexto, Marianne Weber partilha com a percepção de Engels (1984) sobre o caráter da relação de propriedade da mulher pelo homem na família

sindiásmica – a monogamia era imposta somente a mulher que “She alone was the one who had to answer for the realization of a social and ethical ideal which antiquity already revered and recognized” (WEBER, 1912, p. 87).

Em contraste com os gregos e romanos, o judaísmo, segundo Marianne Weber, cercou o casamento com uma consagração religiosa que criou para o marido uma “ajudante” impondo à mulher a palavra “your will shall be subordinate to your husband and he shall be your master” (WEBER, 1912, p.87). Em consequência a essa imposição o patriarcalismo determinou a estrutura do casamento cristão até nossos tempos em que:

Christianity created a large, new cultural product: the deepening of the demand of “legalized” monogamy into an indispensable religious- cultural imperative, that now was not only directed toward the woman, but rather, for the first time in history, emphatically toward the man as well. (Weber, 1912, p.87)

O casamento também teve seu significado no protestantismo, em que o pensamento da mulher foi “the thought of religious equality of the woman was taken seriously for the first time” (WEBER, 1912, p. 89), ou seja, o pensamento sobre a mulher foi elevado a uma relativa igualdade em relação aos homens. Em razão da contribuição da ética dessa doutrina religiosa que propõe aos indivíduos que ajam racionalmente, o que, de certa forma, também contribuiu para o aprofundamento de ideal material e a formação da vida conjugal cotidiana mais igualitária. Esse ideal protestante foi porém suprimido prevalecendo a tradição cristã do poder do homem sobre a mulher.

Em todos os momentos históricos contemplados por Marianne Weber para demonstrar a predominância do patriarcalismo nas relações conjugais, a mulher pertencia à esfera doméstica sendo responsável pelo cuidado com os filhos e com o lar. Essa conjuntura, segundo ela, é revertida quando:

The woman life forces of the machine age blew open the circle of her family duties, led her away from the protection of the house, and thereby out of the husband’s sphere of domination. The increasing reduction of household work under the pressure of a technical and economic forces compels a constantly increasing percentage of women to either temporal or permanently stand on their own feet outside the home. (p. 90).

Além de sua exposição sobre o predomínio do patriarcalismo, demonstrado ao longo da história nas relações entre os sexos, Marianne Weber é, ela mesma, o exemplo da mulher que se encontrava no contexto da industrialização e da sociedade fortemente marcada pelo patriarcalismo. Seu olhar feminista sobre a posição das mulheres nesta época traz à

tona as consequências do patriarcalismo para a relação entre homens e mulheres diante de seu papel social:

The wife who is subordinated remains “subordinated” in the totality of her being: almost a child, naive to the world, intellectually contented, enclosed in the circle of the household, fixed in her interests on the purely personal and trifling. And this is the tragic irony of her fate: this woman who, in order to comply with her husband’s wishes, did not fully develop her power of moral judgment and her intellectual abilities is normally left mentally and spiritually far behind in the course of the years of aspiring, alert husband.

Suas reivindicações postas em “*Autoridade e Autonomia no casamento*” demonstram já uma insatisfação feminina com a posição de submissão ao homem. Para ela, a construção da autonomia da mulher, tanto na esfera familiar como na esfera pública, apagaria a imposição do patriarcado na sociedade, possibilitando à mulher o exercício de seu papel social em uma posição igualitária a do homem em que é relevante seu pensamento e atuação. Ela postula:

Modern women alone would now like to be declared of age, and to be respected by the husband as a companion for life who, like him, stands before the face of eternity responsible for her actions, and who, like him, must autonomously prove herself in the world.

Capítulo 2

2 A divisão sexual do trabalho e o papel da mulher na sociedade – perspectivas contemporâneas

No contexto que agora se expõe impulso na França no início da década de 70, com a força do movimento feminista, a divisão sexual do trabalho começou a ser problematizada na Etnologia, na Sociologia e na História sendo, neste sentido, conceitualizada por Helena Hirata e Danièle Kergoat, que retomam o conceito marxiano no contexto francês:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada historicamente e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de maior valor social (políticos, religiosos, militares etc). (HIRATA e KERGOAT, 2007, p.599)

À esta definição, as autoras ainda acrescentam dois princípios que corroboram para maior compreensão do conceito, sendo: 1 – *o princípio da separação*, que afirma a existência de trabalhos diferenciados para homens e mulheres; 2 – *o princípio hierárquico*, em que o trabalho do homem tem mais “valor” que o da mulher. Ainda, segundo elas, esses princípios são válidos em todas as sociedades no tempo e no espaço sendo legitimados pela ideologia naturalista (HIRATA e KERGOAT, 2007, p.599).

Acerca da ideologia naturalista, que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados os quais remetem ao destino natural da espécie (HIRATA, LABORIE, DOARÉ e SENOTIER, 2009, p. 68) mencionada por Hirata e Kergoat podemos relacioná-la à problematização dada por Maria Mies, em que o termo “natureza” é recorrentemente utilizado para representar a desigualdade social ou as relações de exploração como algo natural (MIES, 2016, p.840). Neste sentido, podemos compreender que a divisão sexual do trabalho tem seu cerne em um determinismo biológico em que as funções exercidas por mulheres e homens encontram justificativa em sua fisiologia natural semelhantemente a abordagem durkeimiana, ou seja, à mulher cabe as funções de reprodução relacionada à geração e cuidados com os filhos e o lar, enquanto ao homem cabe a função de produção de prover os meios de sobrevivência. À ideologia naturalista Kergoat se manifesta:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (HIRATA, LABORIE, DOARÉ e SENOTIER, 2009, p. 67)

Assim, considerando a definição dada pelas autoras e a problematização acerca do determinismo biológico, Hirata e Kergoat consideram que apesar destes dois princípios encontrarem-se em todas as sociedades conhecidas, isso não significa que a divisão do trabalho seja um dado imutável (HIRATA e KERGOAT, 2007, p.600), sendo, portanto, necessário situar no tempo e no espaço da contemporaneidade as novas configurações da divisão sexual do trabalho. Esta definição, tida como dado mutável, deve ser considerada em suas peculiaridades de modo que seja imperativo sua abordagem sob as condições sociais nas diferentes épocas.

O que se apresenta nos novos arranjos da divisão sexual do trabalho na sociedade contemporânea está, contudo, instituída em conformidade com as diversas modificações ocorridas na sociedade no que se refere às relações de gênero, ao papel social exercido pelas mulheres e ao mercado de trabalho. De fato, pode ser percebido que a denominação dos papéis de produção e reprodução não são tão definidos como se percebia na sociedade moderna observada pelos autores do século XIX, isto é, com as transformações no cenário socioeconômico, com as revoluções culturais e a força do movimento feminista do século XX, novas configurações sociais foram surgindo, fragilizando a dicotomia entre a relação de produção e reprodução. A inserção da mulher no mercado de trabalho trouxe novos papéis exercidos pela mulher na família e no mercado de trabalho, à luz dessas transformações.

Outro aspecto que se deve considerar acerca das modificações ocorridas na divisão sexual do trabalho, está diretamente ligada ao grau de educação que as mulheres tem obtido ao longo dos anos. O contínuo aumento da escolaridade e qualificação das mulheres para o mercado de trabalho tem sido relevante para a percepção da atuação destas no que diz respeito à sua vida profissional. Este aspecto será abordado em tópico específico deste capítulo.

O que se percebe na sociedade contemporânea é que a mulher inserida no mercado de trabalho, seja pela escolaridade ou pela necessidade, também se configura no papel de produção, ou seja, esta também exerce juntamente ao homem o papel de provedor da família. No entanto, como percebido nas configurações da divisão sexual em épocas anteriores, à mulher ainda é esperado o papel da reprodução, ou seja, aos trabalhos domésticos e de cuidados com os filhos e parentes. Assim, a divisão sexual do trabalho é reconfigurada, mas sem mudanças significativas ou estruturais em sua essência. Este aspecto da nova divisão sexual do trabalho na contemporaneidade traz à tona questionamentos sobre o efetivo papel da mulher na sociedade e sobre a persistência das desigualdades na ocupação de homens e mulheres, uma vez que, em relação ao papel da mulher, percebe-se progressos e limitações na definição da divisão sexual do trabalho. Tratemos destes novos aspectos da divisão sexual do trabalho tendo em vista a peculiaridades contemporâneas.

2.1 – Produção e reprodução: a dicotomia entre o trabalho remunerado e o não remunerado

Cabe analisar de acordo com as “novas definições da divisão sexual do trabalho” que a dicotomia entre a produção e a reprodução expressa nas relações entre os sexos na sociedade está relacionada ao trabalho remunerado e o não remunerado, ou seja, o trabalho de produção que cabe ao homem e “tem mais valor” que o da mulher está relacionado ao trabalho remunerado, enquanto o trabalho da mulher que seria “um dote natural que as mulheres aportam ao casamento em troca do seu sustento” (SORJ, 2004, p.107), estaria relacionado ao trabalho não remunerado, ou seja, o trabalho doméstico não pode ser, sob esta perspectiva, considerado trabalho. Esta não consideração do trabalho doméstico como “trabalho” silenciou e tornou invisíveis as mulheres e, por muito tempo, as relações assimétricas e de poder entre os sexos. Sendo as atividades domésticas consideradas na família como de reciprocidades parentais, as relações de opressão ficavam escondidas na cumplicidade familiar, reforçando e legitimando as definições clássicas dos papéis de homem produtor e mulher reprodutora.

Bruschini demonstra em seu artigo, *Trabalho Doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?* (2006), que o tempo gasto na esfera produtiva pelo homem é

sempre maior que o tempo gasto pela mulher, sendo, por sua vez, o tempo gasto pela mulher na esfera reprodutiva sempre maior que o do homem. Esta alocação de horas no trabalho remunerado e não remunerado é, portanto, reflexo da divisão do trabalho baseada nas relações entre os sexos.

Assim sendo, compreende-se as desigualdades entre homens e mulheres na esfera econômica pois, independentemente da posição da mulher na família, ela vem se dedicando mais aos cuidados domésticos que o homem, ou seja, a mulher dedica-se mais e por mais tempo que o homem ao trabalho não remunerado, enquanto o trabalho exercido pelo homem é socialmente mais valorizado e remunerado.

Neste sentido, compreende-se que a relação entre produção e reprodução se materializa na relação entre trabalho remunerado e não remunerado, expondo, dessa forma, que as desigualdades entre as ocupações de homens e mulheres na esfera econômica, também se materializam nesta definição, pois a alocação de horas em determinada atividade, do tipo de trabalho remunerado, significa abrir mão do uso do tempo em outras tarefas, como o cuidado doméstico e com os filhos, por exemplo. E o que se percebe é que cabe às mulheres abrir mão do tempo gasto no trabalho remunerado para dedicar-se ao trabalho não remunerado, uma vez que as desigualdades no exercício do trabalho doméstico persistem, sendo este “naturalmente” inerente à mulher. Assim, como exposto por Hirata, “(...) a divisão sexual do trabalho parece estar submetida a uma lentidão que conduz mais ao deslocamento das fronteiras entre o masculino e o feminino que a supressão da própria divisão sexual do trabalho (1995, p.45)”.

Para Hirata (2015), a divisão sexual do trabalho pode ser percebida de quatro formas: 1 – a forma tradicional, em que as mulheres são cuidadoras e os homens provedores; 2 – a forma de conciliação, em que as mulheres conciliam a vida profissional com a vida familiar; 3 – a forma de parceria, em que homens e mulheres dividem as tarefas domésticas e cuidados com a família; 4 – a forma de delegação em que as mulheres encarregam outras mulheres do trabalho doméstico e dos cuidados.

Com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho percebe-se, portanto, que o modelo tradicional vai cedendo espaço notadamente para o modelo de conciliação, exercida primordialmente pelas mulheres, uma vez que esta é a maneira encontrada por

elas para o exercício do trabalho profissional e o trabalho da vida familiar. Embora ainda se verifique que o exercício da conciliação não altera a essência, em que se define as desigualdades da divisão sexual do trabalho tradicionalmente estabelecida, ou seja, ao torna-se cuidadora e provedora juntamente ao homem e, não se verificar a mesma dedicação masculina nos trabalho doméstico, a desigualdade na divisão sexual do trabalho permanece e se reflete pela dupla jornada exercida pelas mulheres e a sobrecarga a elas imposta.

O modelo de conciliação adotado pela maioria das mulheres, principalmente as pobres e de classe média , geram consequências impostas pela sociedade, uma vez que é questionada a qualidade do exercício laboral das mulheres, já que “a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho” (Bruschini, 1998, p.29), vendo-se estas, obrigadas a “optar” mais por família e menos pelo trabalho remunerado. E, neste sentido, verifica-se que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não equilibra as funções atribuídas aos sexos pois, ao contrário, reforça as diferenças vividas por homens e mulheres na divisão sexual do trabalho, à medida que as mulheres atuam em equidade com os homens na provisão financeira da família e, também, isoladamente, exercerem as atribuições referente à esfera reprodutiva.

2.2 – O perfil das mulheres inseridas nas “novas configurações da divisão sexual do trabalho”: fatores socioculturais que reconfiguram a definição do conceito.

Considerando que na modernidade até início da década de 70 no Brasil, as mulheres se enquadravam mais estritamente na esfera privada, dedicadas ao trabalho doméstico e de cuidados com os filhos, como bem exposto na definição de divisão sexual da época, o que se tem na contemporaneidade pode ser percebido pela ocupação da mulher no espaço da produção e da reprodução. Assim, segundo Cristina Bruschini:

O perfil das trabalhadoras mostra que hoje elas são mais velhas, casadas e mães – o que revela uma nova identidade feminina, voltada tanto para o trabalho quanto para a família - mas ao mesmo tempo, ainda permanecem responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos – o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais e uma sobrecarga para as novas trabalhadoras, sobretudo para as mães de filhos pequenos. (BRUSCHINI, RICOLDI E MERCADO 2008, p 15).

Um dos aspectos que deve ser considerados ao abordarmos a inserção da mulher no mercado de trabalho e que corrobora na reconfiguração da divisão sexual do trabalho no contexto contemporâneo, diz respeito à escolaridade feminina. Segundo Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), a expansão da escolaridade, na qual as mulheres tem cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Bruschini observa que:

As mulheres mais instruídas apresentam taxas mais elevadas de atividade, não só porque o mercado de trabalho é mais receptivo ao trabalhador mais qualificado, como ocorre com os homens, mas também porque podem ter atividades mais gratificantes e bem remuneradas, que compensam os gastos com a infraestrutura doméstica para suprir sua saída do lar. (BRUSCHINI, 1998, p.37)

Para as autoras “a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizam o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho (BRUSCHINI, RICOLDI E MERCADO, 2008, P.17)”. Margaret Maruani também salienta que:

Os anos que assistiram ao impulso da feminização da população ativa foram os mesmos que conheceram o avanço da escolaridade feminina. Nem é preciso dizer que não se trata de uma coincidência temporal, mas de acontecimentos sociais fortemente correlacionados. Quanto mais as mulheres são instruídas, mais elas são ativas. O fato se verifica por toda parte. (MARUANI, 2008, p.41)

Além disso, Bruschni, Ricoldi e Mercado também apontam outros aspectos demográficos, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino no Brasil: a) a queda na taxa de fecundidade conseqüentemente; b) a redução no tamanho dos arranjos familiares; c) o envelhecimento da população feminina e d) os arranjos familiares chefiados por mulheres (p.17).

As novas atribuições das mulheres na sociedade contemporânea apontam para uma nova identidade social feminina que gradualmente tem se voltado para o trabalho remunerado, refletindo que a divisão sexual do trabalho toma, sob alguns aspectos, novas configurações. E, ainda conforme observam os autores, estas mulheres que agora também ocupam o mercado de trabalho, “que, até o final dos anos 1970, eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães” (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO, 2008, p. 18).

A divisão sexual do trabalho no Brasil é marcada pela grande e constante inserção da mulher no mercado de trabalho desde a década de 70. Dados disponíveis para as décadas

de 80 confirmam que persiste o aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Vários fatores contribuíram para inserção destas no mercado: a necessidade econômica, que se intensificou com a deteriorização dos salários reais dos trabalhadores e que as obrigou a buscar uma complementação para a renda familiar, a elevação, nos anos 70, da expectativa de consumo, face a grande proliferação de novos produtos e a grande promoção que deles se fez, a expansão da economia, crescente urbanização, a aceleração da industrialização. (BRUSCHINI,1994,p.180) representaram um crescimento econômico que facilitou a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho, inclusive as mulheres.

Segundo (BRUSCHINI, 1994) o ingresso das mulheres no mercado de trabalho faz parte de uma das estratégias das famílias brasileiras “que mobilizam mais membros do grupo na busca de rendimentos complementares aos do chefe”. No entanto, apesar da constante inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil a divisão sexual do trabalho no país também é marcada pelo exercício das mulheres na esfera reprodutiva, ou seja, a divisão sexual do trabalho no Brasil se caracteriza especialmente pelo modelo de conciliação em que as mulheres, que se caracterizam como casadas e mães, articulam a vida profissional às atividades domésticas.

2.3 - A maternidade e a questão da conciliação de tarefas

Dado que a divisão sexual do trabalho se apresenta no Brasil representada pelo exercício da mulher tanto na esfera produtiva, a partir da inserção no mercado de trabalho, como na esfera reprodutiva, uma vez que cabe ainda a elas maior dedicação no âmbito doméstico e que a crescente inserção produtiva das mulheres foi marcada pela presença de mulheres casadas e com filhos pequenos (BRUSCHINI, 2007): Cabe ressaltar que:

(..) é a presença de filhos que mais interfere na participação feminina no mercado de trabalho. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família e a insuficiência de equipamentos coletivos como as creches que limitam a saída da mulher para o trabalho remunerado, sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil. (BRUSCHINI, 1994, p. 186.)

A presença de filhos, especialmente os pequenos, muitas vezes implica na modificação do comportamento das mulheres diante da maternidade e do mercado de trabalho, pois fragiliza a posição laboral da mulher fazendo com que estas: 1) retirem-se do mercado de trabalho em prol dos cuidados com os filhos, 2) optem por trabalhos em jornada parcial 3) adiem a maternidade em detrimento da vida profissional 3) optem por não ter filhos em prol da carreira profissional.

Contudo, o que se percebe no Brasil é que a presença de filhos não resulta necessariamente na retirada das mulheres do mercado de trabalho, pois seja pela pressão econômica ou pela qualificação destas para o mercado de trabalho, as mulheres recorrem a diferentes meios de conciliação para a execução das tarefas com os filhos e o trabalho.

Por isso:

Ajudar as mulheres a permanecer no mercado de trabalho é crucial para sua independência (...). Pois, o nascimento de um filho pode obriga-la a interromper sua atividade profissional, a trabalhar em tempo parcial ou a mudar de emprego ou setor de atividade, e essas diferentes mudanças são acompanhadas de perdas de rendimentos e de menores perspectivas de carreira. (MEULDERS, HENAU, MARON D'ORCHAY, 2008, p.161).

Neste sentido a conciliação entre profissão e maternidade, passa a ser percebida como um fenômeno social relevante que se apresenta por um lado como grande avanço na profissionalização e ocupação das mulheres no mercado de trabalho, de outro a permanência de características da divisão sexual do trabalho que se visualiza na imposição do trabalho dos cuidados a elas. Como descrito por Jacqueline Laufer ao definir o modelo de conciliação de tarefas:

“... ele visa articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. É uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em particular no âmbito profissional [...]. Uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis se realizariam, assim, não mais em detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres”. (Laufer apud HIRATA E KERGOAT, 2007, p.604).

Este modelo possibilitou às mulheres maiores oportunidades para a “esfera pública”, especialmente no que se refere às tarefas de cuidado com os filhos e, embora não modifique as desigualdades estabelecidas pelas configurações do modelo tradicional em que cabe à mulher a esfera doméstica e ao homem o papel de provedor. Por isso muitas mulheres são compelidas a exercerem ambas as tarefas e: a) recorrer a escolas e creches; b) contar com a ajuda de familiares para o cuidado dos filhos quando se está no local de

trabalho; c) optar por trabalhos que permitam a flexibilização de horários. Conforme crítica trazida por Hirata e Kergoat (op. cit., 2007), os homens se mantêm externos a tais preocupações e conflitos que envolvem a externalização do cuidado de pessoas e a flexibilização do trabalho em função da condição familiar.

Outro aspecto que deve ser mencionado acerca da conciliação da profissão e da família das mulheres refere-se à ação pública que se manifesta através dos direitos consagrados na legislação trabalhista. O direito mais relevante expresso nesta legislação se refere à licença maternidade que garante à mãe o afastamento de cento e vinte dias sem perda de rendimento, estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e direito à creche até seis meses de idade da criança. (SORJ, 2013). Contudo, as ações públicas voltadas para a conciliação entre maternidade e mercado de trabalho é falha no sentido que só beneficia as trabalhadoras formais em um contexto em que uma parcela significativa das mulheres se encontra no setor informal, muitas vezes devido às próprias demandas da maternidade. Além disso, tais ações não consideram a dependência das crianças por um período mais longo, sendo que o tempo que as mulheres serão beneficiadas não é suficiente para suprir as necessidades dos filhos e a atividade profissional.

As creches e escolas infantis, recurso utilizados por mulheres como meio de conciliação, quando oferecidas no setor público, não abrangem toda a demanda de mães que delas necessitam e não atendem em termos de qualidade dos serviços oferecidos às crianças. As instituições privadas tem o custo elevado, fazendo com que as mulheres “pesem” entre o salário que ganham em seu trabalho e os custos da delegação da guarda das crianças fazendo com elas desistam do trabalho ou optem por outro em jornada parcial.

Neste sentido é preciso considerar que as condições tanto públicas como privadas são de uma forma geral precárias ou inacessíveis, apenas minimizam as desigualdades da divisão sexual do trabalho no entanto não as extinguem e refletem uma sobrecarga para as mulheres que exercem a dupla jornada.

Parte 2 – A pesquisa de campo

Apresentação

Na segunda parte desta pesquisa, serão apresentados os resultados do trabalho empreendido no campo por meio de entrevistas às comissárias. Serão demonstrados em três capítulos que buscam responder as questões inicialmente propostas e trata de demonstrar a forma como as comissárias conciliam o trabalho com as atividades domésticas, especialmente a maternidade, os mecanismos por elas utilizados, se há ou não a participação dos pais no processo de conciliação e se de fato a escolha da profissão representa um conflito para estas mulheres no que se refere a opção pela maternidade e o trabalho como comissária.

No quarto capítulo será apresentada a metodologia utilizada, a base teórica pela qual se sustenta tal metodologia e também o trabalho de campo propriamente dito, demonstrando a experiência pessoal vivida pelo pesquisador e pelas entrevistadas.

O quinto capítulo tratará da demonstração das trajetórias das comissárias de vôo, objeto desse estudo, buscando percorrer desde a infância até a vida adulta de cada uma delas, com o objetivo de situá-las em um contexto sociológico, tendo por base aspectos sobre a educação, origem familiar, maternidade e vida conjugal. Além disso, será apresentada, também, a forma como cada uma delas concilia o trabalho com a maternidade e as atividades domésticas.

No sexto capítulo, buscar-se-á analisar os aspectos que emergiram das apresentação das trajetórias e os dados categóricos relevantes para situar o relato de cada uma delas dentro da sociologia e especialmente dentro dos objetivos desta pesquisa.

Por fim, com a execução do trabalho empírico, procura-se testar as hipóteses iniciais de que as mulheres recorrem a escolas e creches, contam com a ajuda de familiares para o cuidado dos filhos quando se está no local de trabalho e optam por trabalhos que permitam a flexibilização de horários para a consecução da conciliação.

Capítulo 3

3 Metodologia

O objetivo deste tópico é discorrer sobre os caminhos metodológicos que foram utilizados para a construção desta pesquisa, descrevendo seus processos, a escolha pelo método e as técnicas e procedimentos que foram utilizados assim como os sujeitos da investigação. Far-se-á, portanto, uma análise qualitativa a respeito do mercado de trabalho e gênero sobre a vida familiar e profissional de comissárias de voo, por meio de entrevistas semi-diretivas.

3.1 – Sobre as entrevistas para obtenção de relatos à luz de Daniel Bertaux

Na realização da pesquisa *O Custo da Maternidade: entre a profissão de comissária de voo e as atividades domésticas*, criou-se uma reflexão em torno das desigualdades de gênero através da demonstração de que o acúmulo de tarefas atribuídas às mulheres, reflete inconsonâncias que ainda persistem na sociedade. A realização do trabalho doméstico e da educação dos filhos, ainda consideradas como tarefas tipicamente femininas, revela uma situação enfrentada pela maioria das mulheres que conciliam essas atividades com o exercício da profissão. Nesta perspectiva, entende-se que a trajetória das comissárias de voo, relatada por meio das entrevistas, refletiu de modo peculiar a cada uma delas, a experiência vivida. Dessa forma, o conceito de relatos de vida como “uma descrição aproximada da história realmente vivida (tanto objetiva como subjetivamente)” (BERTAUX, 1997, p. 9), apoia a pretensão de que, através da obtenção dos relatos de vida de cada comissária entrevistada, corrobora os conflitos da conciliação de tarefas e também das desigualdades de gênero na divisão do trabalho social. A importância deste método de pesquisa qualitativa pode ser percebida no texto *Los Relatos de Vida de Bertaux* que conceitua:

En las ciencias sociales, el relato de vida es el resultado de una forma peculiar de entrevista, la entrevista narrativa, en la que un investigador (que puede ser un estudiante) pide a una persona, llamada a continuación sujeto, que le cuente toda parte de su experiencia vivida (p. 9).

A utilização de entrevistas para obter um relato de uma experiência vivida constituiu, portanto, metodologia utilizada para a consecução de dados sobre a vida das entrevistadas no que tange as questões profissionais e familiares. Isto posto, o que se pretende com a investigação na presente pesquisa é percorrer a trajetória destas mulheres que conciliam a experiência materna com a vida profissional e que exercem na sociedade, funções dadas como tipicamente femininas. As questões do cuidado, do trabalho doméstico e da maternidade são centrais na construção da pesquisa, bem como a vida profissional das mulheres que também gira em torno do cuidado.

Norteados pela pergunta: “Como se apresenta a questão da conciliação de tarefas na sociedade considerando a maternidade e a atuação de mulheres comissárias de voo no mercado de trabalho?”. Partiu-se das premissas de que estas mulheres, para a consecução da conciliação, recorrem à medidas tais como: delegar as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos aos demais familiares; recorrer a políticas voltadas para cuidados com as crianças (creches e escolas) ou adotar jornada parcial de trabalho. Para tanto, buscou-se responder às questões mais específicas :

- Como as desigualdades de gênero refletem a conciliação de tarefas pela perspectiva das mulheres?
- Quais são os mecanismos utilizados para conciliação entre a profissão e o cuidado com os filhos?
- Como os conflitos enfrentados pelas comissárias de voo estão ligados ou não a maternidade e conciliação entre o trabalho e família?
- De fato, a conciliação trabalho e maternidade é dificultada pela escolha da profissão?
- Há a participação do pai nos cuidados domésticos e com os filhos ?

Com essa finalidade, e tendo conhecimento de que “el recurso de los relatos de vida enriquece de manera considerable esta perspectiva proporcionándole en concreto lo que le falta a observación directa, concentrada demasiado exclusivamente en las interacciones cara a cara” (BERTAUX, 1997, p. 11), almejou-se que através da narrativa das comissárias, de forma individual e diferenciada uma das outras, demonstrar a experiência da conciliação e se esta pode ou não refletir um conflito vivenciado por elas, além de

evidenciar as questões da maternidade e do trabalho do cuidado com os filhos como parte das desigualdades de gênero.

Ainda considerando os relatos de vida como um método relevante para a produção da pesquisa, pode-se entender que a maternidade e profissão de comissária de voo integram o que Bertaux denomina dentro da perspectiva etnosociológica “dos mundos sociais” “en torno a un actividad específica” (Bertaux, 1997, p. 17) que no caso desta pesquisa seria a profissão de comissário de voo. Outrossim, representam também o que o autor designa “as categorias de situação” sendo considerado que:

El recurso a los relatos de vida demuestra ser aquí particularmente eficaz, puesto que esta forma de recogida de datos empíricos se ajusta bien a la formación de la trayectorias; eso permite captar mediante qué mecanismos y qué procesos ciertos individuos han terminado encontrándose en una situación dada y como tratan de acomodarse a es situación. (BERTAUX, 1997, p. 19).

Acerca da conceptualização dos relatos de vida e sua relevância para a construção de pesquisas empíricas, entende-se que a utilização deste recurso na elaboração desta pesquisa contribuiu para a elaboração de uma série de hipóteses possíveis e uma descrição detalhada do “mundo social” dos comissários de voo. Acredita-se que, ao estudar as trajetórias destas mulheres, pode-se perceber como a escolha da profissão influencia na educação dos filhos e nas relações familiares estabelecidas por elas. Compreende que, ao examinar estes dois aspectos centrais na vida de um sujeito (trabalho e família), obteve-se dados relevantes para um estudo, tanto das trajetórias, quanto o que essas trajetórias representam para a sociedade.

Ainda conforme Bertaux, no que se refere ao mundo do trabalho, “Los mundos centrados em uma atividade profesional, constituyen espacios que los agentes pueden recorrer a lo largo de sua carrera profesional” (p.18). As inspirações para a escolha da profissão, a representação econômica que resulta do trabalho para a família, o status social proporcionado pela profissão ressaltam dos relatos apresentados pelas próprias comissárias e colabora para a compreensão da dinâmica que concerne à dimensão do trabalho, pois:

La esfera del empleo está formada por un gran numero de mundos sociales: ramas, sectores profesionales, oficios. Cada empresa privada o publica constituye un universo específico que tiene sus propias tradiciones, sus reglas explicitas y sus normas tácitas, que ofrece sus propias perspectivas de formación en el taller, de carreras potenciales, y también sus riesgos (sobre la salud, por ejemplo), y que presenta sus

propias jerarquias: relaciones de autoridad , modos de organización, derechos reconocidos a los asalariados, posibilidades de sindicación y construcción colectiva de una relación de fuerzas frente a los poderes del empleador. (p. 45).

Em relação ao estudo da trajetória familiar, almejou-se construir uma reflexão acerca, especialmente, da atividade materna buscando compreender qual o significado da família para essas mulheres e em que sentido suas relações familiares influenciaram no que ela compreende ser o papel de mãe. Além disso, objetivou-se com esse estudo compreender como se dá a formação da família e quais as competências e papéis da mulher nesta instituição considerando-se que:

La intuición familiar tal como está regulada em el código civil no es mas un marco jurídico. Las familias concretas que se forman ya sea dentro de esse marco o bien fuera de el como ocurre cada vez con mas frecuencia, son enormemente diversas según los medios sociales, los oficios de los conyuges, sus fuentes y niveles de ingresos, sus hábitos y orientaciones culturales, la naturaleza de sus pactos y muchos otros factores. (p.42).

Admitindo a diversidade da formação das famílias e do papel exercido por cada membro dentro dela, sugeriu-se, através da descrição dos relatos de vida, uma reflexão sobre o significado da maternidade e da mulher como profissional inserida no mercado de trabalho, buscando compreender as mudanças e permanências destas relações no âmbito da família atual. Neste sentido, acredita-se que esta pretensão pode ser concebida com o desenvolvimento das análises dos relatos de vida sendo entrelaçados as minúcias destas trajetórias com os objetivos da pesquisa, uma vez que:

Los relatos de vida y las historias familiares a modo de relatos convergentes dentro de una misma familia –pueden contribuir al conocimiento sociográfico de formas y tipos de familias situadas de nuevo em su contexto social y su época, y también, por ejemplo, de aspectos cruciales de ciertos fenómenos e movilidad social (modos de transmisión de los capitales familiares) o más generalmente del cambio em la sociedad: por ejemplo, de la evolución histórica de las relaciones sociales de género. (p.43)

Dessa maneira, para a realização da pesquisa, utilizei a metodologia qualitativa que foi realizada por meio de entrevistas semi diretas feitas com nove comissárias de vôo, casadas ou não, que possuem filhos em idade de zero a doze anos, tendo, elas próprias, idade entre 25 a 39 anos. Inicialmente, se pretendia, também, inserir na metodologia desta pesquisa a observação participante que consistiria em acompanhar a rotina diária de uma comissária. Porém, foi compreendido que o roteiro das entrevistas permitiria abordar tal

rotina e que a descrição de uma observação participante tornaria esta pesquisa redundante e exaustiva.

As entrevistas foram conseguidas por meio de colegas do curso de comissária que fiz no ano de 2004 e por meio de um comissário indicado pela orientadora desta pesquisa. As comissárias foram entrevistadas em suas residências na região metropolitana de Belo Horizonte, com exceção do comissário Caio e da ex-comissária Leila que residem na Cidade de São Paulo e que foram entrevistados na casa de parentes. Iniciei as entrevistas em abril de 2018 e as concluí em setembro de 2018. Não houve a intenção de delimitar a região onde buscaria as entrevistadas, porém foi possível encontrá-las estrategicamente localizadas aos arredores dos aeroportos da capital, mais especificamente em Belo Horizonte e na região metropolitana.

O roteiro de entrevista, que está anexado ao final desta pesquisa, foi elaborado com o objetivo de abarcar questões sobre a origem familiar das mulheres, religião, trajetória educacional e profissional, família atual e vida social, percorrendo a trajetória das comissárias desde a infância até a vida adulta visando compreender, não apenas as estratégias de conciliação, mas também quem são estas mulheres e como se posicionam em categorias sociológicas relevantes. De uma forma geral considera-se que as questões foram respondidas sem grandes constrangimento, ao contrário, talvez, com certa satisfação em compartilhar a experiência vivida.

Com tudo uma limitação para a realização da pesquisa consistiu em ingressar nas residências das comissárias, sendo que muitas delas julgaram melhor que a entrevista fosse realizada em local público, seja para preservar a intimidade da família, seja pelo próprio receio de receber uma pessoa estranha em sua casa. Foi, deste forma, necessário explicar-lhes a importância de que a entrevista fosse realizada em casa, pois, no lar de cada uma delas, se revelariam detalhes peculiares que poderiam dar indícios da organização e constituição familiar e aspectos sobre educação e renda dados que certamente seriam relevantes para as conclusões da pesquisa.

Capítulo 4

4 A profissão de Comissária de Vôo

Neste capítulo pretende-se descrever a profissão de comissária de vôo, demonstrando como é exercido o trabalho, as bases que estabelecem os deveres e direitos da profissão e a rotina propriamente dita do trabalho como comissária, procurando destacar não apenas o exercício profissional baseado em lei, como também o engajamento da práxis do trabalho com a vida cotidiana das comissárias entrevistadas.

4.1 – O trabalho estabelecido pela lei e o trabalho exercido

De acordo com a Lei 13.475 que dispõe sobre a profissão dos aeronautas, pilotos de aeronave, comissários de vôo e mecânico de vôo, a competência do comissário está relacionada à segurança e ao atendimento dos passageiros a bordo, da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais e de outras tarefas delegadas pelo comandante de voo.

Ao realizar as entrevistas, e mesmo quando estive estudando no curso de comissária de vôo, pude compreender que a formação é mais especificamente voltada para a segurança dos passageiros. No entanto, no relato sobre a rotina de trabalho que as comissárias exercem ressaltam-se outras funções que, delegadas ou não pelo piloto, cabem a elas. Nina, por exemplo, reforça em suas palavras que: *o papel fundamental do comissário de vôo dentro da aeronave é zelar pela segurança dos nossos clientes, mas, infelizmente, as pessoas não vêem a gente dessa maneira, né? Mas nosso papel ali é esse zelar pela segurança e conforto, claro!*

De maneira geral, e considerando que a maioria dos vôos são seguros, os comissários são responsáveis por atividades relacionadas, além da segurança já mencionada, ao conforto e comodidade dos passageiros, ressaltando, entre estas atividades, o que elas descrevem

como ‘serviço de bordo’, que é a realização da oferta de comida e bebidas e algumas opções para melhor acomodação como travesseiros, mantas, fones de ouvido, que podem estar entre as outras opções que são oferecidas pelas empresas, como um diferencial de atendimento. Elas são responsáveis também pela recepção e instalação dos passageiros, do fechamento e guarda das portas dos aviões e pela instrução preventiva e em caso de emergência.

Além dessas funções, algumas comissárias disseram ser, também, responsáveis pela “*gestão dos sentimentos*” dos passageiros, ou seja, sobre elas os passageiros criam a expectativa de que possam ajudar pessoas que, por exemplo, têm medo de voar ou que anseiam pela chegada ao destino – *quando a pessoa se sente insegura, a gente tenta tranquilizar* – conforme enfatiza Caroline.

A despeito da gestão de sentimentos, outra expectativa criada em torno do trabalho da comissária de vôo e que foi analisada por Arlie Russel Hochschild, em *The Managed Heart*, publicada nos anos 60 e 70 sobre o trabalho das aeromoças, diz respeito à separação do “eu” e “meus sentimentos” da administração das emoções, da representação e da manipulação destes sentimentos, significando que às comissárias, ao exercerem seu trabalho, incube-se também da gestão dos próprios sentimentos, o que seria tanto para a supracitada autora, como para as entrevistadas, uma carga extra de trabalho que lhes gera cansaço e *stress*. Neste sentido, Andreza descreve seu trabalho como comissária líder:

Quando eu saio para trabalhar, eu, literalmente, deixo todos os problemas em casa. Eu vou fazendo, o que tenho que fazer e faço da melhor forma possível. Nessa última chave, tendo como exemplo, eu tava passando mal – eu já fui no médico, em todos os médicos que você pode imaginar – mas nem por isso eu deixei de ir trabalhar e também não fiquei triste lá, preocupada ou amuada, não, ‘tava’ fazendo porque é preciso fazer e acho que esta é a função do líder dentro do avião. Como você ‘tá’ ali, é a sua equipe, se você aparenta uma pessoa triste, você começa a contaminar tudo, você sente isso.

Assim é possível afirmar que o trabalho exercido pelas comissárias refere-se ao *cuidado* que se tem especialmente com os passageiros, seja como uma estratégia de atendimento das empresas, ou por uma demanda real das pessoas a bordo. O cuidado está diretamente relacionado à qualidade da viagem, e este é designado a elas, e aos comissários.

A profissão de comissária de voo, como anteriormente mencionada, é regulada pela lei Lei 13.475 que dispõe, também, sobre a profissão dos aeronautas, como também é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT.

O salário base de uma comissária é, segundo as entrevistadas, de aproximadamente dois mil e setecentos reais, acrescido de direitos trabalhistas e alguns benefícios oferecidos pela empresa como: adicional noturno, alimentação diária (aproximadamente de setenta e cinco reais), hospedagem para viagens em que tem que permanecer fora de casa (em torno de trezentos reais), auxílio creche (quatrocentos reais) para mães de crianças até cinco anos e hora/voo mais cara em domingos e feriados. Somando o salário base à todos os benefícios as comissárias relataram ter remuneração mensal que varia em torno de cinco a seis mil reais, pois, estrategicamente, elas se organizam para que o dinheiro do benefício oferecido pela empresa seja sempre maior do que elas efetivamente gastam, uma vez que elas optam por restaurantes e hotéis mais baratos que o oferecido pela empresa e se propõem por voar em domingos e feriados, e também à noite, quando a remuneração é maior.

No que diz respeito às comissárias mães, é previsto em lei que esta se afaste do trabalho assim que descobre a gravidez, permanecendo a mãe em solo e afastada de todas as tarefas por todo o período da gestação, vindo a retornar ao trabalho apenas seis meses após o nascimento do bebê, sendo remunerada durante este período com o salário base pelo INSS. Após esta licença, o que vem acontecendo desde o ano de 2011, foi a implantada a política da chamada “Escala Mãe”, que determina que é possível a comissária conciliar o trabalho com a amamentação durante um período de seis meses, permanecendo esta em escala especial de ‘*bate e volta*’, não podendo se ausentar de sua base por um período maior que oito horas diárias.

Quanto aos deveres das comissárias, como dito anteriormente, cabe a elas, especialmente, zelar pela segurança dos passageiros durante o voo e presta-lhes atendimentos que garantam a qualidade de viagem, respeitando, para a realização do trabalho, a hierarquia estabelecida nas tarefas delegadas pelo piloto – à ele toda a tripulação responde: co piloto, comissários e mecânico de voo. As tarefas são bem estabelecidas pela Lei dos aeronautas e pela políticas da empresa porém, para melhor organização e diálogo entre a tripulação, há a distinção entre *comissário auxiliar*, aquele que exerce suas atividades e tarefas

durante o vôo com base no trabalho estabelecido pelas leis e políticas empresariais com a orientação do *comissário chefe*, aquele que conduz as atividades do vôo, fala diretamente ao piloto e relata a situação do vôo como acidentes e possíveis eventualidades que venham ocorrer. Para a ocupação do cargo como comissária chefe há uma seleção interna pela empresa, o que não implica uma distinção de treinamento, ou seja, a todos os comissários cabe igualmente a responsabilidade do acolhimento e segurança dos passageiros.

4.2 – A rotina do trabalho e a vida cotidiana

Durante as entrevistas, as comissárias disseram não possuir uma vida rotineira. Segundo elas, essa profissão não permite uma rotina pré-estabelecida durante um período muito longo. No entanto, relatam poder programar as atividades de seu cotidiano pelo período de um mês pois a empresa permite que escolham e organizem a de escala mensal com até duas semanas de antecedência, ou seja, é possível para elas preverem como será a rotina de trabalho do mês seguinte, conhecendo os horários de trabalho e os dias de folga a que terão direito, mesmo que, dentro de uma escala mensal, há uma variabilidade de horários de trabalho na qual podem se *apresentar* em turnos distintos durante o mês.

Elas dizem não se incomodar com as instabilidades de horários e sempre que possível optam por trabalhar à noite pois os ganhos são maiores e lhes permite estar em casa durante o dia, quando podem participar efetivamente da vida dos filhos e das atividades domésticas, como é o caso da Leda que diz: “*Eu prefiro voar a noite porque minha neném dorme e então eu consigo aproveitar a parte da manhã e a tarde com ela (...)*”.

Além disso, nas viagens em que precisam permanecer fora de casa por alguns dias elas dizem optar sempre por *chaves* menores de viagem, não permanecendo por mais de dois dias longe de casa, mesmo que esta opção signifique a perda de ganhos com estadias e alimentação, elas preferem não ausentar-se da rotina dos filhos por um período superior a este, embora por vezes é solicitada pelas empresas esta dedicação.

Quanto a realização do trabalho propriamente dito as comissárias disseram que há, sim, uma rotina bem estabelecida e planejada como descrita nas palavras de Nina:

A gente se apresenta lá no aeroporto, a gente faz um 'briefing' com o comandante, ele passa as informações do vôo pra gente e eu, como comissária líder prossigo meu 'briefing' com os comissários para ver como será o nosso vôo, o que a gente quer que se faça ali pra ter um vôo tranquilo, com cordialidade e simpatia, prezando pela nossa segurança em primeiro lugar; observando qualquer anormalidade; ficar sempre atento a qualquer cheiro, barulho, fumaça, diferença de comportamento de qualquer passageiro, pra gente poder trabalhar em grupo sempre, né? Transcrevendo no geral da nossa rotina: passou todas essas informações, a gente entra no avião, faz nosso cheque de equipamento, olha se 'tá' tudo ok para nosso embarque e, na hora que ta todo mundo sentadinho, a gente faz o cheque de cabine, faz todos os 'speaks' que são aquelas locuções de apresentação de demonstração de segurança. A gente faz tudo isso e depois que decolar, a gente faz o serviço de bordo. O serviço de bordo é algo a mais que a empresa proporciona pro cliente, né? É a forma que a gente tem de distrair, de tirar a tensão dele, porque às vezes tem aquele cliente que tá nervoso, que tem medo de voar. O serviço de bordo é pra isso, é para deixar mais agradável, deixar mais confortavel pro cliente. Então a gente fez o serviço de bordo, e quando a gente vai pousar, então a gente faz o cheque de cabine pra pouso, faz todo recolhimento, checa a cabine toda, pouso e assim é cinco ou seis vezes no dia.

Como percebido a rotina de trabalho se estabelece apenas a relação do trabalho propriamente dito, as tarefas são bem claras quando se está a bordo. No entanto, esta profissão se difere de tantas outras especialmente pela instabilidade no cotidiano das comissárias que, nos fazendo retornar à questão da gestão de sentimentos, dificultam a questão da conciliação com as atividades domésticas e que requerem uma grande administração do tempo e dos sentimentos para atender as diferentes demandas do diárias.

Capítulo 5

5 As Trajetórias

Neste capítulo pretende-se apresentar as trajetórias de vida das comissárias desde a infância até a vida adulta através da apresentação dos relatos obtidos nas entrevistas. Com isso, tem-se por objetivo, demonstrar como cada uma delas, em sua história de vida, trouxe para a vida atual os princípios do cuidado com a família e também a realização profissional.

Serão apresentadas sete mulheres que atuam como comissárias de bordo e que conciliam ou conciliaram a profissão com as atividades domésticas e a maternidade. Serão apresentados também, com o objetivo de contrastar às sete comissárias, um comissário de bordo que também possui filho e uma ex-comissária de bordo que, devido à maternidade, abandonou a profissão para dedicar-se ao lar e à família.

As entrevistas, como mencionado anteriormente, foram conseguidas por indicação. Como pesquisadora e socióloga cheguei a algumas delas por ter, também, formação em comissária de bordo, fato que de alguma forma contribuiu no contato com as profissionais. Outras comissárias também foram alcançadas através de um comissário de bordo que conheci através de minha orientadora e de um colega do departamento.

As entrevistas iniciaram no dia nove de abril deste ano e findaram no dia dezessete de setembro, todas elas foram realizadas no interior da residência das entrevistadas onde fui recebida como pesquisadora por elas e algumas vezes também pela família. Não houve uma delimitação espacial, busquei-as em lugares distintos da região de Minas Gerais e coincidentemente às encontrei, estrategicamente ou não, localizadas próximas aos aeroportos da capital. Com exceção do Caio e da Leila que residem em São Paulo e que os encontrei em uma oportunidade em que vieram para Belo Horizonte, onde as entrevistas foram realizadas na residência de seus parentes.

As trajetórias serão apresentadas na ordem em que as entrevistas foram realizadas. Após esta apresentação, será feita, no capítulo seguinte, uma análise que vincula as trajetórias aos objetivos desta pesquisa. A amostra consiste em:

Tabela 1 - Mulheres entrevistadas

Nome	Idade	Data da entrevista	Naturalidade	Cidade de Residência
Nair	39	09/04	Belo Horizonte, MG	Belo Horizonte, MG
Leda	26	19/04	Vitória, ES	Lagoa Santa, MG
Eliza	29	11/06	Raposos, MG	Raposos, MG
Caroline	26	29/06	Contagem, MG	Belo Horizonte, MG
Andreza	31	04/07	Ponte Nova, MG	Belo Horizonte, MG
Kellen	34	12/09	Belo Horizonte, MG	Belo Horizonte, MG
Nina	39	17/09	Belo Horizonte, MG	Belo Horizonte, MG
Caio	34	25/09	Belo Horizonte, MG	São Paulo, SP
Leila	37	30/09	Porto dos Gaúchos, MT	São Paulo, SP

Nair (separada 1 filha)

Nair foi minha primeira entrevistada e a conheci por meio de minhas colegas de curso de comissária. Na ocasião da pesquisa ela se encontrava com 39 anos e, apesar de diagnosticada com depressão e síndrome do pânico, ela me recebeu com muita satisfação em sua casa e me pareceu ligeiramente feliz em compartilhar a sua história. Ao contrário das demais comissárias que entrevistei, que me aparentavam juventude e saúde, Nair possui uma expressão cansada e triste. A narrativa de sua trajetória justifica tal expressão, justifica não apenas sua aparência, mas também o diagnóstico de suas doenças psíquicas.

Seu apartamento organizado e limpo. Refletem um lar meticulozamente cuidado. Está localizado em um bairro de classe media alta de Belo Horizonte e seu interior é composto por móveis e decoração.

Natural de Belo Horizonte, é descendente de italianos que migraram para o Brasil para trabalhar. Seu pai, que possui apenas o ensino fundamental, tornou-se proprietário de uma oficina mecânica e sua mãe, que possuía o mesmo grau de instrução do marido, nunca trabalhou e dedicou a vida ao lar e aos cuidados dos sete filhos que tiveram juntos.

Nair é a sexta filha do casal e descreve sua infância com muita alegria pois, embora pertencesse a uma família pobre, ela e seus muitos irmãos foram sempre bons amigos e a relação de seus pais, muito serena e estável. Sua família, segundo ela, aderiu facilmente às características da “tradicional família mineira”, possuía sua composição de pais e filhos católicos e era também acrescida da constante presença de seu avô, que em muitos momentos fez parte de sua infância e de seus irmãos, de modo que ela descreve a presença dele com muita alegria e carinho.

Em 1991, quando se deu a morte de seu avô, Nair começa a descrever o que, segundo ela, seria “*o início do fim*”. Para ela, todas as “*tragédias*” de sua vida iniciaram a partir de então. Tendo experimentado, aos dez anos, a dor da primeira perda da família, aos 13 aconteceu a segunda perda, quando não chegou a conhecer seu último irmão nascido morto.

Aos 14 anos iniciou o ensino médio onde, entre amigos conheceu seu companheiro com o qual se casou seis anos depois. Segundo Nair, o casamento, sempre marcado por muitas brigas, deu continuidade às desventuras de sua vida. Por ter casado-se “*muito nova*” não continuou os estudos – terminou apenas o ensino médio. Sua mãe insistia para que ela continuasse a estudar, que fizesse a faculdade, mas “*sabe como é, né? a gente nasce, cresce, fica burra e casa. E meu ex-marido era muito ciumento, não permitiu que eu fosse adiante*”.

Aos 25 anos apesar das condições em que vivia em seu casamento, Nair engravidou de sua única filha. Na época Nair trabalhava como caixa de banco e o ciúmes de seu marido aumentou, resultando na separação do casal quando sua filha completou 4 anos.

Nair saiu de casa com sua filha e retornou à casa dos pais, passando a morar com seu pai, sua mãe e seu único irmão que até então não havia se casado e constituído família. Ela

passou a cuidar e educar sua filha com a ajuda destes. Seu ex-marido não a procurou mais e nem mesmo à sua filha.

Neste mesmo ano ela foi demitida do trabalho no banco e passou a ter uma vida profissional instável, trabalhando como vendedora em lojas de roupas e também como recepcionistas em algumas empresas. Sua filha, com 5 anos, desenvolveu uma doença na coluna e por muitas vezes exigia a presença dela que se retirava do trabalho para atendê-la, o que, por vezes, acarretou em sua demissão e também, como já mencionada, na instabilidade em seus trabalhos.

Apesar de todas as dificuldades ela relatou a necessidade de sempre precisar trabalhar pois, como “*mãe solteira*” precisava sustentar e cuidar de sua filha. Com este argumento Nair decidiu em 2012 iniciar o curso de comissária de bordo, época em que ela trabalhava como recepcionista em uma empresa de aviação e sob a influência de seus colegas de trabalho decidiu ingressar no curso. “*Quando eu fiz o curso de comissária, foi aos trancos e barrancos, porque eu trabalhava o dia inteiro e ia pra aula à noite e aí a minha mãe ficava com ela (a filha), a minha mãe e o meu pai, né? E era aquela peleja. Às vezes ela ficava doentinha, eu tinha que faltar de aula. Da aula eu faltava muito, mas eu consegui fazer, graças a Deus*”.

Em 2014, quando terminou o curso de comissária de bordo e começou a atuar na profissão sua mãe faleceu em decorrência de um infarto. Seu pai, que também já aparentava estar doente, foi diagnosticado com um câncer no pulmão e, embora tenha iniciado o tratamento, não resistiu e faleceu três meses após sua esposa. Aos 35 anos Nair perdeu os seus pais e o apoio que eles davam a ela no cuidado e educação de sua filha. Nesta época, Nair passa a frequentar um centro espírita com o intuito de compreender os acontecimentos de sua vida. Ela diz, *eu acredito muito nessas coisas, sabe? Acredito que a gente tá aqui não é à toa, acho que tudo que acontece com a gente não é à toa. Eu acredito assim: se eu tô passando por isso agora é porque eu fiz alguma coisa no passado.*

A perda de seus pais significou muito para Nair, não apenas no sentido afetivo, mas a partir de então o alicerce da conciliação entre a maternidade e o seu trabalho havia se quebrado. Sua filha que permanecia com seus pais durante os momentos em que ela trabalhava, passa a ficar sob os cuidados da empregada da família durante o dia e, nos

dias em que precisava trabalhar à noite, ficava sob os cuidados do irmão. Em 2016, quando seu irmão casou-se e se mudou para Ouro Preto a conciliação dos cuidados com a filha e o seu trabalho como comissária tornou-se ainda mais difícil pois sua filha, a época com 12 anos, permanecia com a empregada durante o dia e nas noites e finais de semana em que precisava trabalhar permanecia com a vizinha de 17 anos de idade.

A ausência da mãe ou de qualquer parente próximo a sua filha durante os dias em que trabalhava, custou, segundo Nair, muita tristeza e solidão, o que a levou à um estado depressivo. Nair, diante de todas as dificuldades a que estava submetida também desenvolveu depressão e síndrome do pânico. Ela foi afastada do trabalho de comissária de bordo e atualmente é considerada inapta para o trabalho. Ela e a filha fazem tratamento psiquiátrico e se sustentam pelo salário recebido pelo INSS que é de aproximadamente três mil e quinhentos reais. Residem no apartamento que comprou após a venda da casa de seus pais e permanece em casa, responsável pelo cuidado doméstico e de sua filha.

Leda (casada 1 filha)

Conheci Leda por indicação da comissária de Eliza. Nascida em Vitória /ES ela tinha 26 anos na data da entrevista e residia em Lagoa Santa, próximo ao aeroporto internacional. Na ocasião da entrevista sua mãe balançava no colo sua filha de oito meses que chorava. A casa estava limpa e organizada, trata-se de um imóvel grande e bem aparentável localizado em um bairro de classe média alta, seu interior porém possui poucos móveis e nenhuma decoração levando -me a acreditar que ainda esta em processo de construção e acabamento, Maria me recebeu bem-disposta e de forma agradável.

Natural de Vitória, no Espírito Santo, Maria é fruto do segundo casamento de seu pai, e é filha única do casal. Existem, porém, quatro irmãos provenientes da primeira família de seu pai.

Seu pai possui ensino médio completo, sua mãe apenas o ensino fundamental. Atualmente ambos residem com a filha em Lagoa Santa. O pai, aposentado como motorista e a mãe abandonou seu trabalho como empregada doméstica para ajudar a filha com o bebê.

Maria passou sua infância em Vitória e, embora possua outros irmãos, ela nunca teve contato com eles. Seus amigos eram poucos na infância, porém perduraram até a adolescência. Segundo ela, seus pais procuravam fazer sempre o melhor para ela e, embora ter sempre estudado em escola pública, ao final do ensino médio pode ingressar em uma faculdade particular onde não cursou por mais de uma semana o curso de Direito. Sem sucesso na faculdade, Leda, devido a baixa condição financeira de seus pais, precisou começar a trabalhar como recepcionista em uma clínica de radiologia para ajudar nas finanças do lar, no mesmo ano, porém, decidiu fazer o curso de comissária de vôo e com o dinheiro proveniente de seu trabalho como recepcionista juntou o suficiente para o ingresso no curso.

No final do ano de 2010, então com dezoito anos, Leda mudou-se para Belo Horizonte para iniciar os estudos na escola de aeronautas. Residia em república com duas garotas que também cursavam a mesma escola que ela e trabalhava em uma lanchonete nos momentos em que não estava estudado. Findado o curso em 2012, Leda retornou para Vitória e lá aguardou, desempregada, por uma oportunidade para exercer sua profissão de comissária de vôo. Em 2014 começou a exercer sua profissão e até então trabalhou em sua cidade natal, vindo, porém, a ser transferida novamente para Belo Horizonte em 2016. Em Belo Horizonte, Leda residiu novamente em república com outra comissária. Nesta época ela não possuía outros amigos além de sua colega de apartamento que, por terem escalas de trabalho distintas, raramente se encontravam.

Neste mesmo ano, porém, Leda conheceu, através do aplicativo *Tinder* o seu companheiro por dois meses. Ele, arquiteto de dados em uma instituição pública, passou a ter um relacionamento virtual com ela. Conheceram-se pessoalmente em 2017 e dois meses após se conhecerem começaram a morar juntos no apartamento dele em Belo Horizonte. Após seis meses de relacionamento decidiram comprar uma casa em Lagoa Santa e, dois meses após se mudarem para a nova casa, Leda engravidou de sua primeira e única filha.

Atualmente ela ainda trabalha como comissária de vôo. No período em que a entrevistei ela havia retornado da licença maternidade a poucos meses e disse que optou por não prolongar a amamentação e não fazer uso do direito da “escala-mãe”, pois em uma escala normal de trabalho ela pode obter maior rendimento mensal através dos benefícios oferecidos para a jornada noturna de trabalho e pela remuneração em hospedagens, o que a

beneficia em questões econômicas especialmente para o acabamento da casa e sustento da filha.

Seus pais se mudaram para Lagoa Santa para próximo a família da filha, ajudando-a com o bebê até que ele vá para a escola. Segundo Leda, *“eu nunca ia deixar de trabalhar por causa de filho, acho que mulher nenhuma deve fazer isso. Então eu ia ter que pagar alguém para ficar com a bebê e daí resolvemos pagar a minha mãe, que é uma pessoa de confiança. Nós pagamos a ela o salário e todos os direitos trabalhistas.”* Ela relatou, ainda, ter uma faxineira que faz o *“pesado”* quinzenalmente, mas que no dia a dia sua mãe também é responsável pelas atividades domésticas: *“minha mãe faz mil coisas ao mesmo tempo, não sei como consegue. Eu mal consigo cozinhar e cuidar da nénem. Minha mãe, não, enquanto ela bate a roupa na máquina ela passa pano na casa e deixa a comida cozinhando, impressionante!”*

À noite, quando Leda trabalha e sua mãe vai descansar, seu companheiro é o responsável pela neném: *“ele dá banho, dá a mamadeira e põe para dormir, se ela acordar de madrugada é ele quem acorda para cuidar também”*. Segundo Leda, os horários do companheiro no trabalho são flexíveis e isso permite que ele colabore muito com os cuidados com a bebê. Além disso, é ele também o responsável por fazer as compras da casa e por gerenciar o trabalho da faxineira. Leda diz que *“ele tem TOC e, se ele tem TOC, isso é problema dele. Fica corrigindo o serviço da empregada. Vendo se ela fez direito e se ela não fez, ele vai lá, pega e faz. Eu não”*.

A conciliação do trabalho doméstico, da maternidade e do trabalho como comissária é alicerçada em sua mãe, seu companheiro e a faxineira. Leda não se vê abandonando seu trabalho por conta da maternidade, tampouco, para dedicar-se as atividades domésticas. Ela diz não temer que sua filha sinta a sua falta quando se ausenta e salienta: *é bom que ela já comece a entender desde cedo. Ela tem que saber que a mãe dela vai trabalhar, mas sempre vai voltar.*

Eliza (casada 1 filha)

Eliza é natural de Raposos região metropolitana de Belo Horizonte, cidade na qual também cresci e vivi minha infância e adolescência, conheço-a, portanto, desde criança,

mas só vim a tomar conhecimento de sua profissão no momento em que iniciei a pesquisa com as comissárias.

Filha de pai proprietário de uma empresa de viagens e de mãe dona de casa, Eliza passou a maior parte de sua vida em sua cidade natal. Sua família é constituída por ela, seus pais, seu irmão e o primo que reside com a família desde pequeno. Ela, seu irmão e seu primo sempre estudaram em uma escola particular na cidade vizinha, Nova Lima, onde, portanto, firmaram -se seus laços de amizade.

Em sua adolescência, Eliza conciliava os estudos com o trabalho como secretária na empresa do pai. Nesta época ela já sonhava em ser comissária de vôo, mas ainda não possuía idade suficiente e nem mesmo o ensino médio completo necessário para ingressar no curso para a profissão.

Em 2005, com 17 anos, Eliza formou o ensino médio e seu pai exigiu que ela iniciasse a faculdade. Ela então, iniciou a faculdade de psicologia, que não prosseguiu, permanecendo no curso por apenas um semestre. Ela então permaneceu longe dos estudos por um período de aproximadamente dois anos trabalhando na empresa de seu pai, quando em 2008 ingressou no curso para comissária de vôo na cidade de Belo Horizonte.

Nos anos em que estudava para a profissão de comissária de voo ela conheceu o seu companheiro e começou a namorá-lo. Quando terminou o curso de comissária, em 2010, Eliza descobriu a gravidez e considerou impossível a conciliação do trabalho com a maternidade *“porque eu estaria com um neném muito pequenininho e não dava para trabalhar”*. Assim, ela permaneceu na casa dos pais por dois anos com a bebê, não realizando nenhuma outra atividade, como trabalho ou estudo. Após esse período, porém, Eliza reiniciou os estudos, ingressou na faculdade de pedagogia e retomou o trabalho como secretária do pai por sentir dificuldades em conciliar com a maternidad. A faculdade, no entanto, não chegou a concluir e abandonou o curso após alguns meses. Em 2015 foi convidada por um amigo para trabalhar como recepcionista em uma nova academia da cidade, lá Eliza trabalhou por um ano, quando ela e seu companheiro decidiram, em 2016, morar na Austrália através de um programa de intercâmbio e levar a filha.

Na Austrália eles permaneceram por cerca de um ano e retornaram ao Brasil e casaram-se passando a residir na casa da mãe de seu companheiro em Nova Lima. Ela voltou a trabalhar na academia, contudo estava decidida a iniciar seu trabalho como comissária de vôo e enviou currículo para diversas empresas de aviação. Em 2017 começou a atuar como comissária e, para facilitar a conciliação do trabalho com os cuidados com a filha ela voltou a morar com seus pais na cidade de Raposos permanecendo seu marido na casa de sua mãe em Nova Lima, onde passou em um concurso para assistente administrativo da prefeitura local.

Ela ainda atua como comissária de vôo e, por residir longe do aeroporto, opta sempre por escala maiores de trabalho permanecendo até seis dias por semana longe de casa. Quando indagada sobre a sua filha, Eliza respira fundo e responde: *“acho que ela fica bem aqui, eu achei que ela ia sentir, mas não, aqui em casa tem muita gente, sabe? Acho que ela fica confortável, ela não sente essa falta, tipo se morasse só eu, ela e o pai dela, sabe? Acho que morar aqui ajuda muito e também ela já entende que eu vou mais eu volto”*. Sobre seu marido ela diz que, *“quando eu estou em casa, ele vem pra cá e ficamos juntos”*.

Eles pretendem futuramente comprar uma casa em Raposos ou Nova Lima para morar com a família, no entanto, entendem ser mais conveniente, devido a conciliação com o trabalho como comissária e a demanda de um lar e da própria maternidade, que Eliza permaneça na casa dos pais até que sua filha fique maior.

Caroline (casada 1 filha)

Cheguei até a Caroline por indicação da Eliza. Em junho, quando a entrevistei, ela estava grávida de oito meses e afastada de seu trabalho devido a gravidez. A entrevista com Caroline se diferenciou das demais por demonstrar nitidamente a insegurança dela diante das incertezas que viriam após o nascimento de sua filha, da decisão que teria que tomar de continuar ou não sua profissão como comissária, pelo medo de não dar conta da conciliação.

Ela reside em um apartamento localizado em um bairro de classe média alta de Contagem e embora o apartamento seja amplo ainda está composto por poucos móveis e nenhuma

decoração o que remete justamente ao que foi mencionado por Caroline de que sua família é recém chegada ao imóvel e ainda estão em período de mudanças para a nova residência.

Caroline é nascida em Contagem, região metropolitana de Belo Horizonte. Seus pais possuem apenas o ensino fundamental. Seu pai trabalha como operário de funilaria numa fábrica de automóveis e sua mãe é empregada doméstica. Ela possui dois irmãos que, à época, trabalhavam como atendente em uma loja de departamento. Suas origens revelam uma família pobre que, segundo Caroline, passaram por muitas dificuldades financeiras e que nunca puderam pagar para ela e seu irmão uma escola particular, tendo eles estudado, tanto o ensino fundamental, quanto o ensino médio, em escola pública.

Sua infância foi marcada por uma grande amizade que persiste até a atualidade, uma amiga com a qual ela construiu um forte laço foi praticamente a única que teve e permaneceu. Em sua adolescência, porém, Caroline diz ter sofrido muito, *“hoje eles chamam de ‘bulling’, mas na época, meus colegas de sala me humilhavam, eu apanhava e eu acabei largando a escola por isso”*. Ela concluiu o ensino fundamental regularmente, no entanto, o ensino médio ela necessitou cursar um supletivo para concluí-lo.

Caroline sempre trabalhou, e logo quando iniciou o ensino médio iniciou também o estágio na assistência farmacêutica da prefeitura de Contagem. Assim que concluiu o ensino médio, via supletivo, Caroline que ainda estagiava, iniciou e financiou, com a ajuda de seu pai, o curso de comissária. À época, Caroline sonhava com a faculdade de odontologia, mas sabia que seu pai não teria condições de financiar, então, em busca de uma alternativa de conseguir um bom emprego rápido, optou pela formação como comissária. De fato, como Caroline esperava, o mercado da aviação lhe foi grato e, assim que terminou o curso, teve a oportunidade de iniciar a profissão com base na cidade de Campinas onde permaneceu morando por três anos até ser transferida para a base de Belo Horizonte em 2014, quando passou a residir novamente com seus pais.

Em 2015 Caroline considerava-se bem estabilizada no emprego e decidiu tentar uma faculdade. A conciliação dos estudos com a profissão era difícil, sendo possível, segundo ela, estudar apenas em cursos que poderiam ser feitos à distância. Dessa maneira, ela decidiu, dentro de sua disponibilidade de tempo, fazer a faculdade de Letras à distância, mas desistiu do curso em poucos meses. Em 2016 tenta novamente um curso superior e

inicia o curso de Ciências Aeronáuticas, também na modalidade à distância e, mais uma vez, não prosseguiu e desistiu em poucos meses. Em 2017 Caroline tenta novamente uma faculdade, de design de interiors, mas também desiste.

Ainda no ano de 2016, Caroline conhece seu companheiro através das redes sociais. Ele, piloto de helicóptero e proprietário de uma rede de restaurantes de alimentação saudável, convida-a para morar com ele um ano após se conhecerem pessoalmente no Aeroporto. Eles moram juntos por seis meses e, posteriormente, se casam na Igreja Quadrangular do Sétimo Dia, passando a residir em Belo Horizonte. Em sua casa Caroline é responsável por todas as tarefas domésticas. Nos dias que tem folga do trabalho faz a limpeza da casa, das roupas e também cozinha. Sua mãe que trabalha como empregada doméstica faz, quinzenalmente a faxina e o serviço “*mais pesado*” recebendo a diária pelo trabalho realizado.

Quanto a sua religião, Caroline é enfática ao dizer que “*por muitos anos frequentei a Igreja Quadrangular, mas depois que me casei, parei. Eu e ele. Agora, no entanto, quero me batizar de novo e voltar a frequentar. A gente precisa, né?*” Ela e o marido consideram-se muito religiosos e entendem que a religião é necessária a vida da família. Ela, na verdade, entre todas as entrevistadas foi a que mais significou o valor da religião em sua vida.

Em 2017 Caroline engravida pela primeira vez e afasta-se do trabalho devido à gravidez, porém, perde o bebê no terceiro mês. Foi quando, nesta ocasião Caroline e seu marido decidem pagar à mãe dela o salário e todos os direitos trabalhista para que ela trabalhe em sua casa ficando responsável pela limpeza da casa, das roupas e por todas as outras tarefas do lar.

No final de 2017 ela descobriu uma nova gravidez. Ela, então, se licenciou novamente da aviação e começou a trabalhar com o marido na empresa de alimentação saudável elaborando material para propaganda. A partir de então, ela pensa em abandonar a carreira de comissária e trabalhar em um negócio próprio ou na própria empresa de alimentação saudável do marido ou “*se eu continuar, e pode até ser que eu continue, eu não quero ficar voando – eu quero fazer algum trabalho em solo, dar aula em solo*”. Porém, não pensa em parar de trabalhar. Ela deixa claro que “*eu só vou largar meu trabalho como*

comissária se eu arrumar algo para trabalhar que me dê a mesma renda ou mais. Eu não quero ficar sem trabalhar, não quero ficar em casa cuidando das coisas, por mais que eu saiba que vou adorar cuidar das coisinhas do bebê. Eu preciso trabalhar, eu me sinto importante trabalhando”.

Caroline me relatou que atualmente está afastada do trabalho como comissária, desta vez, porém, cogita a possibilidade de voltar para a aviação ao término da licença, pois sua mãe que já lhe apoia nas atividades domésticas se disponibilizou a ajudar-lhe com os cuidados com o bebê durante o período em que ela trabalhasse. “*Preciso voltar, preciso trabalhar, a empresa oferece facilidades que vão me ajudarna conciliação com maternidade, além da minha mãe, também. Assim volto tranquila. Como eu te disse eu me sinto importante é trabalhando”.*

Andreza (separada 1 filho)

Andreza foi minha quinta entrevistada, a conheci por indicação do comissário indicado por minha orientadora. Marcamos a entrevista e ela estava disposta a me receber em sua casa. Quando cheguei ao apartamento de Andreza percebi o cenário típico de uma família alegre, em um apartamento localizado em um bairro de classe média de Belo Horizonte com uma decoração que remete a um local onde se recebe amigos, havia garrafas de vodka e vinhos na estante, na porta da geladeira muitos imãs de marcas de cerveja e quadros de humor e festa espalhados pela sala. O apartamento em si é muito pequeno porém possui uma área externa grande onde segundo ela recebe os amigos em várias ocasiões. Andreza estava separando as roupas lavadas e arrumando a casa. Ela não se importou com minha presença e se apresentou e apresentou a sua casa no cenário comum de seu cotidiano. Abriu um espaço para eu me sentar no sofá, entre as roupas que estavam lá e fomos conversando enquanto ela as dobrava.

Na ocasião da entrevista ela se encontrava com 31 anos e seu filho com 9 anos. É natural de Ponte Nova e filha de pai agricultor e mãe diarista. Ela é a filha do meio de três irmãos. Andreza passou apenas três anos de sua vida em sua cidade natal, em 1990 mudou-se para Belo Horizonte com os pais e irmãos onde passou a maior parte de sua infância e aos poucos foi expandido as relações de amizade que era apenas com seus irmãos. No ensino fundamental, Andreza já possuía muitos amigos. Segundo ela, sempre foi muito alegre e de fácil convivência. Embora não mantenha mais laços com colegas de infância, ela descreve este período como uma parte alegre de sua vida da qual guarda boas recordações.

No ensino médio, quando de sua adolescência, mais especificamente aos 14 anos, Andreza conheceu seu primeiro e único namorado. Seu companheiro na época com 17 anos, trabalhava como auxiliar de contabilidade com a mãe e, dois anos após começarem a namorar, casaram-se – ela com 16 anos e ainda cursando o ensino médio, necessitou da autorização de seus pais.

Aos 20 anos Andreza engravidou de seu filho e aos 23, quando ele já estava maior, Andreza decidiu que precisava trabalhar, embora nunca tivesse trabalhado anteriormente. Por influência de uma colega que já havia iniciado o curso de comissária de voo, decidiu que também o faria. Dois anos após concluir o curso Andreza teve a oportunidade de começar a exercer a profissão em seu primeiro e único emprego. Segundo ela apesar de este ser um momento muito significativo em sua vida, foi o marco de muitas brigas em seu casamento e um momento muito conturbado em sua família uma vez que seu marido não aceitava que ela trabalhasse, e muito menos que trabalhasse como comissária pois, segundo ela, ele pensava que *“isso não era profissão de mulher de família. Não passa Natal em casa, não passa aniversário em casa e está sempre longe de casa”*. Neste mesmo ano o casamento de seus pais também estava em crise e culminou no divórcio entre eles. Três anos depois, em 2016, Andreza também se separou de seu marido e voltou a morar com sua mãe, pois seu pai havia voltado para Ponte Nova. Ela permaneceu um ano e meio separada de seu marido. Após esse tempo eles decidiram tentar o relacionamento novamente, mas o período que estiveram juntos foi marcado por muito ciúmes e brigas pelo mesmo motivo – a profissão de Andreza – e eles vieram a se separar, mais uma vez, seis meses depois. *“Ele sempre foi uma pessoa muito ciumenta. Ele foi meio que direcionando o relacionamento para uma escolha minha: ou o trabalho ou o relacionamento. Só que, como eu já julgava que o relacionamento não estava legal, por esses e outros motivos, então optei em ter minha independência financeira e, até hoje, não me arrependo de ter feito isso porque eu conquistei as minhas coisas, a minha vida.”* No momento da entrevista já haviam dois anos que Andreza estava divorciada e quando perguntei sobre um novo relacionamento ela respondeu: *“Não, eu não tenho outro namorado. É muita função. Uso minhas folgas para cuidar de casa, cuidar do meu filho. Olha só ... tô arrumando casa, lavando roupa já fui na escola do meu filho, de tarde tenho que voltar, então me fala: que horas que eu encaixo outra pessoa nessa loucura de vida?”*

Andreza disse que desde a separação ela se encarrega de todas as funções de uma casa, do sustento, do trabalho doméstico e dos cuidados e educação do filho. Embora tenha passado pelo rompimento, segundo Andreza *“O que ele não teve de bom marido ele tem de bom pai. É tanto que é assim, se não estou trabalhando, ele (o filho) tá comigo, se estou trabalhando, ele está com o pai”*. Ela relata que nunca mais o viu pessoalmente ou sequer falam por qualquer meio que e a mediação com o pai é feita pelo próprio filho. Ela diz, ainda, preferir direcionar as folgas para os dias de semana de modo que ela possa participar mais da vida do filho, especialmente da educação escolar, deixando que o pai permaneça com o filho preferencialmente nos finais de semana.

Andreza diz não ter tido sequer a oportunidade de tentar um curso superior pois casou-se muito nova, constituiu família e ingressou no trabalho como comissária, tornando muito difícil dispor de tempo para os estudos. Suas expectativas futuras se mantêm na área da aviação: *“o meu sonho é fazer o curso de piloto. Eu juntei o dinheiro mas foi bem na época que me separei pela segunda vez. Então eu decidi comprar o apartamento. Eu tinha que ter um teto pra morar com meu filho e para deixar para ele, então decidi que ia cuidar das prioridades e depois realizar os meus sonhos”*.

Ela compreende que por não ter estudado, a aviação é o que lhe proporciona melhor status de vida e melhores condições financeiras. Quando indagada sobre a reação de seu filho sobre seu trabalho ela responde: *“tem cinco anos que eu trabalho e ele nunca, nunca reclamou. Até hoje ele nunca me pediu para ter outro trabalho (...) eu já expliquei pra ele que essa rotina, por mais que eu não esteja com ele todos os dias, iria ser assim, de um jeito ou de outro, porque eu e o pai dele não estamos juntos e então ele ia ter que dormir umas noites sem estar comigo para estar com o pai. Eu falo com ele bem assim: se a mãe trabalhasse de segunda a sexta ou de segunda a sábado, o dia inteiro, você ia ficar muito mais tempo sem a mãe do que eu trabalhando de comissária (...). O salário também – se a mamãe não fizesse isso, com o estudo que a mãe tem, iria trabalhar de recepcionista, vendedora de loja, qualquer outro trabalho que não exija uma qualificação e então eu teria uma base do salário mínimo...a gente não teria nossa casinha própria, não ia morar nós dois sozinhos, você não ia ter as regalias que eu posso te dar (a escola que você estuda, a aula particular, o tênis novo, video game, celular) isso a mamãe não ia conseguir fazer.”*

Andreza não manifestou, porém, nenhum interesse em ingressar em um curso superior, mas enfatizava sua pretensão em fazer carreira na aviação seja como comissária ou como piloto. Ela também não pretende, até então, ter um outro relacionamento afetivo, ela diz ter se acostumado com a vida somente com o filho e não admite mais ninguém na vida que vem levando.

Quanto a conciliação entre seu trabalho e a maternidade ela entende ser justa, fazê-la com o pai de seu filho, da forma que até então tem sido feita pois assim tem dado certo e sido coerente com a necessidade de todos. Não há, no entanto, qualquer acordo judicial para a guarda da criança, todas as responsabilidades e direitos são decididos entre eles – da educação, às obrigações financeiras.

Kellen (Casada 1 filha)

Conheci a Kellen por indicação da Andreza e demorei muito para conseguir a entrevista com ela. Foram semanas de tentativas e quando finalmente nos encontramos, pude ser encaixada entre os vários compromissos que ela tinha em seus três dias de folga do trabalho.

Sua casa, localizada em um bairro de classe média, remete a um cenário típico de uma família tradicional, em uma casa ampla. Uma sala de televisão bem aconchegante onde dormia um cachorrinho no sofá. Toda a mobília de salas, quartos e cozinha bastante funcionais. Havia muitos brinquedos espalhados pela área de serviço onde funcionava também a máquina de lavar roupas.

Com 34 anos, Kellen tem uma filha de quatro anos e é casada a 10 anos com seu companheiro. Sobre sua origem familiar, Kellen diz ser seu pai um comerciante de molduras de quadros e sua mãe do lar, seu pai possui o ensino médio completo e sua mãe com o ensino fundamental. Ela possui dois irmãos, sendo ela a filha mais nova entre eles. Sua família é natural de Belo Horizonte.

Ela e seus irmãos tiveram uma infância estável e embora não tivessem muitas dificuldades financeiras, eles sempre estudaram em escola pública.

No ensino médio Kellen conheceu seu companheiro, iniciaram o namoro e passaram a adolescência juntos. Assim que se formou, em 2002, Kellen e seu namorado iniciaram o

curso superior de gestão financeira, mas ela necessitou abandonar em alguns meses. Nesta época o comércio de seu pai faliu e então tornou-se necessário que ela e seus irmãos trabalhassem para ajudar nas finanças da casa. Seu pai não pode financiar os estudos de Kellen que então começou a trabalhar como vendedora em uma loja de telefonia de sua cidade. No mesmo ano em que começou a trabalhar, Kellen decidiu, por influência de uma prima, investir no curso de comissária de vôo. Segundo ela, *o fato de sua mãe não trabalhar deixa a gente assim perdida. Eu tava nessa, meio perdida, minha família estava numa situação financeira muito difícil, minha irmã do meio estava fazendo faculdade e meu pai não tinha condições de pagar duas faculdades.*

Um ano após iniciar o curso, em 2007, ela e seu companheiro casaram-se e permaneceram morando em Belo Horizonte. Em 2008 seu marido já atuava na área em que se formou, gestão financeira, e Kellen concluiu o curso de comissária e deixou o trabalho como vendedora com o intuito de atuar em sua profissão.

Embora tivesse grandes expectativas quanto a nova profissão Kellen não ingressou no mercado da aviação com facilidade e por ter abandonado seu trabalho como vendedora necessitou investir em outro trabalho que lhe fosse rentável. Decidiu então iniciar o curso de esteticista, profissão que lhe foi grata imediatamente, fazendo com que Kellen atuasse rapidamente. Ela trabalhou como esteticista durante dois anos quando, finalmente, ingressou na aviação com a ajuda de uma prima que já atuava na área. Surgiram, depois de sua contratação, mais oportunidades para trabalhar como comissária em outro estado, mas ela diz que *“eu não abro mão de ser base BH, justamente por conta da minha família. Eu sou muito família e preciso estar perto da minha família, não tenho interesse nenhum de ir para outra base”*.

Em 2013, dois anos após ingressar para a aviação, Kellen engravidou pela primeira vez, e precisou afastar-se do trabalho, porém ela perdeu o bebê, vindo a engravidar novamente em 2014. Ela passou a gravidez licenciada de seu trabalho e logo após os nascimento de sua filha pensou em abandonar a profissão de comissária e voltar a atuar como esteticista para ficar mais próxima a sua filha: *“sabe como é, né ? (...) quando a Laura nasceu... bem, eu acho que a gente mais teme a volta do que quando realmente você volta e vê que é mais tranquilo do que quando você tava de licença. Eu pensei muito em sair, pensei em abrir alguma coisa pra mim, mas depois o tempo foi passando e as coisas foram se ajeitando”*. Pouco tempo depois, sua sogra que trabalhava como cabeleleira, adoeceu de

fibromialgia não podendo mais trabalhar nessa que era sua profissão e, conseqüentemente, não podendo mais se sustentar. Ela mudou-se para a casa de Kellen e essa viu uma oportunidade para retomar a profissão como comissária, conciliando-a com a maternidade e o trabalho doméstico, especialmente com a ajuda de sua sogra. Sobre as atividades domésticas, Kellen diz que *“quem faz é quem está em casa: eu, minha sogra, meu marido. Claro que o pesadão fica mais é para as mulheres, né? Pra ele chegar a passar um pano na casa, ela tem que estar bem ruim. Acaba que a manutenção maior não tem jeito, é a mulher”*.

Atualmente Kellen continua atuando como comissária de voo, fazendo a conciliação com sua sogra e com a escola particular em que sua filha está frequentando e diz *“olha ... eu vou falar com você, não é fácil mas hoje eu estou em paz com minha profissão porque hoje eu consigo perceber que se eu não fosse comissária de vôo eu não acho que minha vida seria tão mais fácil. Minha irmã é secretária sai de casa e deixa as filhas dela lá dormindo. Ela só chega umas sete, sete e meia; às nove, as meninas estão dormindo de novo. Então a qualidade de tempo que ela tem com as filhas dela é muito inferior a qualidade de tempo que eu tenho com minha filha”*. Segundo ela a profissão de comissária proporciona melhor qualidade de vida para a família, tanto no sentido financeiro, como na sua participação na vida familiar.

Nina (Casada 2 filhos)

Entrei em contato com a Nina também por indicação da Andreza. Nina é minha sétima entrevistada e a mais velha que atua na profissão. Ela me atendeu em sua casa na cidade de Contagem uma casa muito grande localizada em um bairro de classe média alta da cidade. Aparentava ser muito organizada e bem decorada com fotos da família sobre a estante e desenhos feitos pelos filhos pendurados na porta da geladeira do lado externo um jardim com casa de bonecas e balanço. Na ocasião da entrevista, ela estava afastada de seu trabalho devido a um problema na coluna e pode me receber com certa disponibilidade de tempo. A entrevista com Nina trouxe detalhes relevantes para a pesquisa, uma vez que seu tempo de dezessete anos de profissão permitiu-lhe fazer-me conhecer pontos peculiares do trabalho de comissária. Além disso, a conciliação entre trabalho e maternidade, se destaca em sua trajetória como algo que administra com habilidade.

Nina nasceu em 1979, é a filha mais velha de três irmãos e tem, ainda, uma prima que foi adotada por sua família. O pai é operário em uma fábrica de automóveis e sua mãe do lar. Seu pai possui o ensino médio completo e sua mãe apenas o ensino fundamental. Sua família é natural e ainda residente na cidade de Contagem. A infância de Nina foi marcada por muitas dificuldades financeiras na família e todos os filhos sempre estudaram em escola pública. Apesar disso, ela possui boas recordações e relembra que na época possuía muitos amigos.

Aos 10 anos, por influência de seu tio que trabalhava como auxiliar no aeroporto, começou a sonhar em ser aeromoça. Em uma viagem que fez com ele pode observar o trabalho, as roupas, a postura e todos os detalhes da profissão e começou a admirar e a desejar este trabalho. (citar)

Na adolescência, aos 14 anos quando iniciou o ensino médio, conheceu seu companheiro que na época namorava com uma de suas amigas e que mais tarde viria, então, a ser o seu namorado. Em 1994, Nina começou a estagiar em uma fábrica de biscoitos e após concluir o ensino médio, foi contratada pela empresa. Neste período ela já buscava escolas de aviação em que poderia estudar, mas ainda não possuía meios de financiar o curso. Ela então decidiu tentar a faculdade de serviço social e, apesar de ter sido aprovada não chegou a matricular-se no curso pois almejava o curso de comissária de vôo.

Em 1998, ainda trabalhando na fábrica de biscoitos, Nina decidiu pedir a ajuda de seu chefe para financiar seu curso de comissária, ele então lhe deu um aumento salarial para que ela pudesse ingressar no curso. Em 2000 ela concluiu o curso e em 2001 obteve a oportunidade de trabalhar como comissária pela primeira vez. Dois anos após, porém, ela foi demitida devido a uma crise na empresa. Assim, Nina necessitou procurar outro emprego e então começou a atuar como recepcionista em um hospital, onde trabalhou por um ano e meio até ser chamada novamente pela mesma empresa para voltar a trabalhar como comissária com base em São Paulo. Nina voltou a atuar, no entanto, almejava trabalhar em uma empresa com base em Belo Horizonte pois estava noiva e desejava ficar próxima a ele e à casa onde iriam morar. Ela então continuou se candidatando a possíveis oportunidades em Belo Horizonte. Quando em 2005 ela conseguiu a vaga, seu casamento já estava marcado para o mês seguinte. Ela começou o trabalho na cidade de Belo Horizonte e casou-se passando a residir novamente em Contagem.

Em 2007 ela e seu marido planejaram a primeira gravidez na qual Nina perdeu o bebê vindo a engravidar novamente no ano de 2008. Neste mesmo ano, sua filha até então recém-nascida, necessitou de uma cirurgia na cabeça. Após o término do período de licença, devido ao estado de saúde de sua filha, Nina pensou em não retornar à aviação, mas seu comandante não aceitou seu pedido de demissão e negociou uma jornada de trabalho mais flexível para que ela continuasse a trabalhar. Assim, ela aceitou e retomou ao trabalho deixando sua filha até então com quatro meses sob os cuidados de seus pais *“meu pai me ajudou muito, sabe. Eu ficava desesperada pensando o que ela ia comer e meu pai disse: –Filha, vai que fome ela não vai passar. E eu fui com o coração apertado”*.

Em 2011, Nina relata que sua filha, então com 4 anos, demandava muito de seus pais e cobrava-lhe a presença que muitas vezes, devido ao seu trabalho, não era o bastante para sua filha. Ela, então consciente de que uma nova gravidez lhe permitiria ficar de licença em casa, planejou, junto a seu marido, uma segunda (ou terceira) gravidez. Bem-sucedida em seus planos de permanecer em casa com sua filha, Nina chegou a pensar em desistir da aviação novamente, especialmente depois do nascimento do seu segundo filho após um parto prematuro. No entanto, seu marido havia sido demitido do trabalho e a sua renda como comissária tornou-se essencial no sustento da família. Ela então retornou ao trabalho após a licença maternidade e permaneceu fazendo a conciliação com seus pais e seu marido.

Atualmente sua rotina de conciliação, segundo ela, é feita da seguinte forma *“ eu prefiro me apresentar para o trabalho a tarde,pois assim eu posso levar os meninos na escola e quando eles saem, é meu pai quem pega e leva pra casa dele. Quando o meu marido volta do trabalho, ele vai pra lá, pega os meninos e leva pra casa, faz o jantar, dá janta pra eles e ensina o dever. Se eu for voltar para casa, eles dormem em casa mesmo e se eu não for voltar, meu marido leva-os de volta para a casa da minha mãe para eles dormirem lá”*.

Caio (Casado 1 filha)

Caio é o único homem comissário e pai desta pesquisa. A decisão em entrevistá-lo se deu pelo objetivo de comparar a rotina das mães comissárias à rotina de um pai comissário.

Não foi tarefa fácil encontrar um homem nas determinadas circunstâncias, seja pelas características da profissão, seja pela especificidade do objeto da pesquisa. No entanto, a comparação entre os sexos na mesma profissão, no trabalho doméstico e na maternidade/paternidade permitirá observar minimamente os contrapontos na divisão sexual do trabalho, ainda que careça de elementos para generalizações.

Natural de Governador Valadares Caio é filho de mãe professora de escola infantil e pai proprietário de uma farmácia. Ambos possuem o ensino médio completo. Além disso, ele possui uma irmã mais nova que é farmacêutica e atua na farmácia do pai. Na ocasião da entrevista ele possuía 35 anos, era casado e pai de uma filha de 5 anos.

Em 1989, Caio iniciou a educação infantil. Embora seus pais sempre trabalhassem, sua irmã e ele cursaram a educação básica em escola pública. Sua família, nesta época, não passava por grandes dificuldades financeiras pois o comércio de seu pai era estável e sua mãe contribuía nas finanças da família. No ensino médio, período em que fez muitas amizades, ele relata uma certa rebeldia que afetou de forma negativa seus estudos, acarretando em baixo rendimento escolar, mas que, apesar disso, ele cursou regularmente o ensino médio. Caio finalizou o ensino médio em 2002 e até aquele momento não havia trabalhado. Iniciou a faculdade privada de Jornalismo que, em 2003, com apenas um semestre cursado, não prosseguiu nos estudos.

Neste mesmo ano ele decidiu mudar-se para os EUA onde permaneceu por seis anos atuando em vários trabalhos que ele denomina “trabalho de imigrante” – limpeza, entrega de pizza e, por mais tempo, como garçom.

Em 2006, ainda vivendo nos EUA, ele conheceu sua companheira, que residia em São Paulo, por meio das redes sociais. Eles mantiveram um relacionamento virtual durante quatro anos. Neste período ela tentou ir morar nos EUA por várias vezes, porém não conseguiu o visto para a imigração. Sendo assim, em 2010 ele decidiu voltar para o Brasil quando a viu pessoalmente pela primeira vez no aeroporto, onde a pediu em casamento. Casaram-se e residiram em Governador Valadares onde Caio começou a trabalhar na farmácia com seu pai e sua irmã. Sua esposa também trabalhava em um laboratório de patologia clínica da cidade. Neste período, ele decidiu, por influência de uma amiga, iniciar o curso de comissário de bordo pois pretendia se desvincular do trabalho com o pai. Em 2012, quando finalizou o curso de comissário, Caio não conseguiu uma oportunidade imediata de ingressar na profissão. No entanto, iniciou o trabalho como

agente de vôo no aeroporto em Belo Horizonte onde passou a residir junto a sua esposa. Em 2013, então, obteve a oportunidade de atuar como comissário em uma empresa de aviação com base na mesma cidade onde residiam.

Aos 29 anos, em 2012, sua esposa engravidou de sua primeira e única filha. Ela, que na ocasião já não trabalhava por ter havido se mudado de cidade, decidiu permanecer em casa para o cuidado da filha e assim a conciliação entre a paternidade e a profissão de comissário de vôo tinha como pilar, sua esposa. Caio chegou a cogitar sair da aviação para permanecer mais tempo próximo a sua família e, neste momento, quis voltar a Governador Valadares e trabalhar na farmácia de sua família. No entanto, ele e sua esposa compreenderam que a aviação seria-lhes mais rentável. Em 2017 Caio foi transferido para a base de Campinas para onde se mudou juntamente com sua esposa e filha. Lá, onde residiam os pais de sua esposa, o casal acreditou na possibilidade de sua esposa voltar a trabalhar pois poderia conciliar o trabalho e a maternidade com a sogra.

Caio, ao responder sobre o seu papel nos cuidados com o filho e a casa, disse: “–*Eu tento ajudar, né. Levo e busco minha filha na escola quando estou de folga, mas banho, pentear, por pra dormir, essas coisas eu não faço não. A casa não tem jeito mais, é ela mesmo quem cuida, meu trabalho é muito cansativo e não tenho muito tempo*”. Entretanto, eles e sua esposa desejam que ela volte a estudar. Ele pretende financiar a faculdade de farmácia para sua esposa para que eles possam abrir uma farmácia própria, tendo ela como farmacêutica – assim ele pretende deixar a aviação e dedicar-se mais ao comércio e à família.

Leila (Casada 1 filha)

Conheci a Leila em 2014 em uma academia. Estávamos grávidas na época e por vezes compartilhamos a experiência deste momento. Ela é casada com um piloto de avião da mesma companhia em que trabalhava e na ocasião estava afastada do trabalho devido a gravidez.

Nascida em 1981 ela é a segunda filha de quatro irmãos. É natural de Porto dos Gaúchos, Mato Grosso. Seu pai é comerciante e sua mãe do lar. Leila relata que não ter conhecido o seu pai, embora ele a tenha visto nascer, mas abandonou o lar quando ela ainda era um bebê. Sua mãe, que ainda engravidou mais duas vezes, faleceu quando Leila possuía 6 anos e assim, ela e seus irmãos, passaram a ficar sob os cuidados de suas tias.

Em 1987, mesmo ano em que faleceu a sua mãe, Leila iniciou o ensino fundamental em uma escola adventista. Sua infância, segundo ela, não foi fácil pois precisou adaptar-se à vida em sua nova casa e à ausência de sua mãe. Assim, ela relata, viveu uma infância triste e sem muitos amigos. No ensino médio optou pelo ingresso na escola interna que era oferecida também pelo colégio adventista. Ela pretendia emancipar-se de suas tias e por isso optou por morar no colégio. Próximo ao fim do ensino médio, Leila passa a estagiar no próprio colégio e a estudar em parte do dia. Neste contexto, ela passa a residir sozinha e a estudar e trabalhar no próprio colégio.

Ao finalizar o ensino médio, ela muda-se para Cuiabá para morar com seu irmão mais velho, que já atuava como piloto de avião e passa a admirar e a sonhar com a aviação. Em 2001, inicia, para tanto, o curso de piloto de avião, mas decide não prosseguir pois, embora tivesse admiração pela aviação, a possibilidade de tornar-se piloto não lhe agradava. Decidiu então ingressar para o curso de comissária de vôo e mudou-se para São Paulo para iniciar o estudo. Assim que conclui o curso, com a ajuda de seu irmão, ela coloca-se no mercado da aviação passando a atuar rapidamente como comissária de vôo e permanecendo em São Paulo onde tinha sua base de trabalho e residência.

Três anos após sua atuação na área, Leila conhece seu companheiro, o piloto do avião de um vôo que tripulava. Eles começam a namorar e ele a convida para morar junto a ele na cidade de Nova Lima, em Minas Gerais. Neste mesmo ano, Leila conhece seu pai que pede para que ela e seu irmão vão morar com ele. Ela, no entanto, opta por morar com seu namorado em Minas Gerais onde casaram-se dois anos depois.

Em 2014 ela engravida e licencia-se do trabalho. Após o período de licença, Leila decide não retornar ao trabalho pois, segundo ela, *“eu não tive coragem de deixar minha filhinha com babá – até chegamos a olhar uma pessoa, mas achamos melhor eu ficar com ela”*. Ela diz ter muito amor pela profissão e pretende voltar a atuar assim que sua filha estiver maior, *“mas acredito que vai demorar – nós dois na aviação não vai dar, ela vai ficar muito tempo sozinha – mas é meu sonho voltar a voar.”*

Atualmente, ela relata, ser a responsável por todas as atividades domésticas, além dos cuidados com a filha e diz que *“a vida é uma correria, levando-a pro inglês e, voltando, faço almoço e depois levo para escola. Quando não é inglês, é balé. Cuido da casa, busco na escola, ensino o dever, dou o jantar, banho... e é assim todo dia. Quando vou para a cama já estou morta”*. Apesar de viver uma rotina apertada com os cuidados domésticos

e com a filha, ela diz sentir falta, não apenas do trabalho, mas também do próprio dinheiro. Em 2016 ela iniciou o curso de design de sombrancelhas e atende clientes em sua casa. Chegou a montar um salão em sua casa para atender as clientes, mas, em 2018, mudaram-se para São Paulo em decorrência da mudança de base do marido. Assim, ela abandonou também a profissão de design de sombrancelhas e passou a dedicar somente às atividades domésticas.

Capítulo 6

6 Análise e Sistematização das Categorias Sociológicas

Neste capítulo será analisado os dados obtidos através das entrevistas de forma sistematizada, com o intuito de organizar em categorias de relevância sociológica. Os dados serão analisados da seguinte forma:

- Família de Origem
- Educação, trabalho
- Maternidade e casamento
- Conciliação.
- Gestão de Sentimentos

Não serão apresentadas nestes capítulos as trajetórias na íntegra, tal qual foram apresentadas no capítulo anterior, apenas Relatos emblemáticos das trajetórias que ilustram e corroboram para a compreensão da análise.

6.1 – Família de Origem

De acordo com a análise dos dados apresentados, a origem das famílias das comissárias se revelou, em sua maioria, uma classe social baixa na qual os pais não ultrapassaram o ensino fundamental e/ou o ensino médio. As mães das comissárias, em especial, possuem o ensino fundamental e permanecem predominantemente dedicadas as atividades do lar ou em trabalhos como domésticas ou diaristas em casa de outras famílias.

As características sociais, econômicas e culturais das famílias demonstram que a escolha pela profissão de comissária é estratégia para driblar as condições econômicas da família de origem. Seja pela impossibilidade de prosseguir com os estudos, devido as condições financeiras da família, seja pela própria trajetória escolar dos pais e, especialmente da mãe.

A justificativa pela escolha da profissão de Kellen:

Ao concluir o ensino médio, Kellen não pode prosseguir com os estudos pois, na época, o comércio de molduras de quadros de seu pai havia falido. Ela, tendo em vista as condições financeiras da família, necessitou conseguir um trabalho para ajudar nas finanças da casa. Diante de tais condições, sem profissionalização e necessitando de trabalho, Kellen relata que trabalhou como vendedora em uma loja de telefonia até que conheceu, por meio de uma amiga, a profissão de comissária. Segundo ela, a escolha não se deu por admiração, sonho ou sequer por um desejo pessoal, mas sim pela necessidade de obter uma profissionalização e especialmente pela necessidade de adquirir um bom salário. No entanto, ela diz que “*o fato da nossa mãe não trabalhar você fica assim ... Perdida (...)*”, ou seja, ela ficou “*sem norte*” e a escolha da profissão nada teve necessariamente a ver com sua realização pessoal.

Além disso, pode-se constatar que os familiares das comissárias possuem trabalhos que não requer maior escolaridade, sendo que os pais ocupam posições de operários em indústrias, comércios ou negócio próprio e as mães, ora são do lar, ora trabalham como domésticas.

A constatação da origem familiar das comissárias surpreendeu pela baixa escolaridade dos pais e a posição socioeconômica que ocupam no mercado de trabalho, culminando em uma posição de status socialmente elevado das filhas comissárias que, via trabalho, educação e casamento transcendem as características social, econômica e cultural da família de origem e logram uma modalidade social em ascensão.

6.2 – Escolaridade e trabalho

Para a profissionalização das comissárias é exigido apenas o ensino médio completo, o que, por si só, revela ser a escolaridade máxima das comissárias. No entanto, percebe-se que muitas delas tentam prosseguir com os estudos após começarem a exercer a profissão de comissária, ou seja, ao contrário do habitual, as comissárias vêm na profissão a possibilidade de adquirir a escolaridade e não na escolaridade a possibilidade de adquirir

a profissão. Isso se dá pelo fato de que através do exercício do trabalho como comissária de vôo, elas passam a obter condições financeiras para financiar o próprio estudo e almejem uma outra profissão a qual, na maioria, seus pais não puderam subsidiar. Embora a conciliação do trabalho como comissária, devido as próprias características da atividade, faça com que elas não deem continuidade aos estudos, o que pôde ser percebido durante as entrevistas, é uma busca pela ascensão financeira e profissional das comissárias em relação a seus pais e irmãos embora a maternidade aparente ser um obstáculo.

Educação e trabalho: Caroline

Caroline concluiu com dificuldades o ensino médio – sempre estudou em escola pública e possuía um relacionamento conturbado com seus colegas de escola. Concluiu o nível médio por meio do supletivo, conciliando os estudos com o curso de comissária de vôo. Assim que se formou, começou a exercer a profissão de comissária. Através de seu trabalho encontrou possibilidades de tentar a universidade. Embora não tenha concluído nenhum dos cursos que iniciou Caroline apresenta um ascensão no que se refere aos estudos e profissão em relação a seus familiares. O trabalho como comissária lhe proporcionou melhores condições financeiras e conseqüentemente a possibilidade de prosseguir com os estudos, circunstâncias essas que não pode ser proporcionada pelos seus pais e nem foram alcançadas por seus irmãos.

As tabelas abaixo demonstram a escolaridade e profissão dos pais e irmãos das comissárias. Pode-se notar através dos dados apresentados, que as comissárias, apesar de tentarem possuir um curso superior, permaneceram apenas com o ensino médio, devido a dificuldade de consonância com os estudos. Avançaram, no entanto, em relação à condição social e especialmente econômica comparando-as com a de seus pais e irmãos, uma vez que profissão de comissária é bem remunerada.

Tabela 2 - Escolaridade das mulheres e familiares

Nome	Escolaridade	Escolaridade Pais	
		Pai	Mãe
Nair	Ensino Médio completo	Ens.Fundamental completo	Ensino Fundamental completo
Leda	Ensino Médio complete	Ensino Médio completo	Ensino Fundamental completo
Eliza	Ensino Médio complete	Ensino Médio completo	Ensino Médio completo
Caroline	Ensino médio complete	Ensino Fundamental completo	Ensino Fundamental completo
Andreza	Ensino médio completo	Ensino Fundamental completo	Ensino Fundamental completo
Kellen	Ensino médio completo	Ensino Médio completo	Ensino Fundamental completo
Nina	Ensino médio completo	Ensino Médio completo	Ensino Fundamental completo
Caio	Ensino médio completo	Ensino Médio completo	Ensino Fundamental completo
Leila	Ensino médio completo	Ensino Fundamental completo	Ensino Fundamental completo

Tabela 3 - Profissão dos familiares das entrevistadas

Nome	Profissão dos Pais	
	Pai	Mãe
Nair	Operador industrial	Do lar
Leda	Aposentado	Empregada doméstica
Eliza	Empresário	Do lar
Carolina	Aposentado	Empregada doméstica
Andreza	Agricultor	Empregada doméstica
Kellen	Comerciante	Do lar
Nina	Auxiliar de produção	Do lar
Caio	Atendente de farmácia	Do lar
Leila	Comerciante	Empregada Doméstica

6.3 – Maternidade e Casamento

Tabela 4 - Estado civil e número de filhos das entrevistadas

Nome	Estado civil	Número de Filhos
Nair	Divorciada	1
Leda	Amasiada	1
Eliza	Casada	1
Caroline	Casada	1
Andreza	Divorciada	1
Kellen	Casada	1
Nina	Casada	2
Caio	Casado	1
Leila	Casada	1

1- Situação conjugal e mobilidade social

No que concerne a situação conjugal das comissárias, ela se revelou bastante diversificada demonstrando que há entre as entrevistadas as que são casadas, as divorciadas e as que moram com seus companheiros e pai de seus filhos, como demonstrado na tabela 5 deste capítulo. Revela-se que as comissárias que são casadas e moram com seus companheiros possuem maior mobilidade social e alcançam melhores situações econômicas e sociais que as demais comissárias divorciadas, pois seus maridos e companheiros ainda conseguem melhor colocação no mercado de trabalho e embora a profissão de comissária seja bem remunerada, a renda predominante na família das mulheres casadas é a do marido ou companheiro. Ainda no caso do comissário de vôo, Caio, sua colocação no mercado de trabalho é superior a de sua esposa e mesmo ocupando a mesma profissão que as demais comissárias casadas, sua renda é predominante no sustento familiar.

Um fato interessante sobre a situação conjugal, é que a maioria delas conhecem seus companheiros dentro do ambiente de trabalho ou via rede social devido as dificuldades na convivio pessoal consequente da profissão, fazendo com que algumas delas se relacionem especialmente com os pilotos do avião como no caso de Caroline e Leila. Além disso, os cuidados com a beleza e postura das comissárias suscita a aproximação de parceiros com melhor status social. A tabela a baixo demonstra as ideias apresentadas.

Tabela 5 - Profissão do cônjuge

Nome	Profissão do Conjuge
Nair	Separada
Leda	Analista Tecnologia da Informação
Eliza	Analista Administrativo
Caroline	Piloto
Andreza	Separada
Kellen	Gestor empresarial
Nina	Analista Administrativo
Caio	Do lar
Leila	Piloto

No que se refere às mulheres divorciadas, elas são predominantemente responsáveis pelo sustento da casa e dos filhos com participação ou não de seus ex-companheiros, o que dificulta, em termos econômicos, a mobilidade social como no caso da Andreza e da Nair. No caso do comissário Caio, sua mobilidade social também é dificultada pelas questões financeiras que resumem a basicamente ao sustento da casa e da família por não haver duas rendas, no entanto possui melhores condições para se dedicar ao trabalho por estar isento das principais tarefas domésticas. No caso dele quem se abdicou do trabalho profissional foi a esposa.

Situação Conjugal e mobilidade social de Caio:

Caio, filho de farmacêutico e de professora, ingressou na aviação como comissário em 2013. A instabilidade de profissão fez com que se mudassem muitas vezes de cidade e, conseqüentemente, sua esposa necessitasse abandonar o seu trabalho para acompanhá-lo. Atualmente ele ainda trabalha como comissário e sua esposa dedica-se ao lar. Ele é o único e principal responsável pelo sustento da família e sente, pelo menos no momento, impossibilitado a estudar e adquirir uma outra profissão devido as dificuldades de conciliação da profissão com outras atividades. Ele pretende investir nos estudos da esposa para que ela possa ser farmacêutica, assim como seu pai, e eles possam abrir um negócio próprio para que possam ter maior mobilidade econômica e social.

Já no caso de Leila, embora tenha conseguido muitas mudanças em sua situação social e econômica através de seu trabalho como comissária, sua mobilidade social se deu especialmente via casamento como podemos observar.

Situação Conjugal e Mobilidade Social Leila:

Leila conheceu seu marido em um vôo. Seu companheiro o piloto do avião e ela a comissária. Começaram a namorar e casaram-se em um período curto de tempo. Um tempo depois, após a gravidez, Leila encontrou dificuldades em conciliar a maternidade com o trabalho e então abriu mão de sua profissão para dedicar-se ao cuidado da filha.

O fato de seu marido ser piloto de avião, profissão que é economicamente bem reconhecida, proporcionou a Leila a possibilidade de abandonar seu trabalho em detrimento da maternidade sem grandes danos a renda familiar. Leila, embora tenha um histórico de dificuldades econômicas, passa, após o casamento, a possuir melhores condições financeiras que lhe permitem ceder às exigências da maternidade e abrir mão de seu trabalho.

2- A maternidade

A maternidade para as comissárias foi desejada e planejada juntamente com seus parceiros, com exceção de Eliza. Na amostra apresentada, a média de filhos das comissárias é de aproximadamente dois. O fato de se ter o filho antes ou depois do começo do exercício da profissão é variável, ou seja, algumas planejaram a gravidez antes de começarem e exercer a profissão, e outras após já estarem exercendo, o que significa que a instabilidade de permanência em solo, própria da profissão, não indica que as comissárias evitem a maternidade devido ao trabalho, ao contrário, em alguns casos as mulheres se sentem seguras e motivadas a engravidarem devido, especialmente, a estabilidade financeira.

A maternidade, em todos os casos, refletiu na ideia de abandonar o trabalho e, no caso da Leila se concluiu. Em todos os relatos, as mães comissárias relatam terem tido vontade de abandonar a carreira seja por uma dificuldade específica com os filhos, seja pela dificuldade de conciliação ou mesmo pelo desejo de ficar mais próximo à criança. No entanto, pode-se perceber que o desejo de se manter próximo ao filho é prevalente nas mães de bebês que ainda não iniciaram a idade escolar. Após esta fase da criança as comissárias mães se sentem motivadas a continuar em sua profissão para que possam ajudar a prover ou, no caso das mulheres divorciadas, a arcar totalmente com a educação e cuidado dos filhos.

A maternidade de Andreza:

Andreza sempre teve um relacionamento conturbado com seu marido e relata ter vivido muitas brigas por ciúmes que faziam com que ela percebesse que a relação era instável

e caminhava para a separação. Ainda assim, Andreza engravidou e após a gravidez sentia que deveria se preocupar com uma outra forma de trabalho rentável para sustentar a ela e a seu filho, caso viesse a se divorciar efetivamente de seu marido. Foi então que ingressou na carreira como comissária e de fato, depois de diversas tentativas em seu casamento, veio a se divorciar. Atualmente Andreza é responsável pelo sustento do filho. Embora seu ex-marido partilhe dos cuidados e de algumas responsabilidades no sustento. Não há nenhuma decisão judicial que estabeleça a contribuição do pai, sendo Andreza a maior responsável pela subsistência dela e do filho e se dá unicamente pelo seu trabalho como comissária.

Inversamente aos sentimentos das mulheres de pensarem em abandonar suas carreiras, Caio relata que nesta mesma fase em que sua filha era ainda bebê é que ele se sentia motivado a trabalhar mais para usufruir ao máximo dos benefícios financeiros oferecidos pela empresa, para que pudesse suprir todas as demandas do bebê e da mãe. Após esta fase, quando a filha já tinha ingressado na escola, Caio pensa em dedicar mais tempo à família, mesmo que para isso precise se abdicar de sua carreira como comissário e investir em algo que não seja tão rentável, mas que permita maior proximidade com sua filha.

6.4 – Conciliação

A forma como as comissárias conciliam seu trabalho com a maternidade e o trabalho doméstico coincide entre elas com a avó materna, escola privada e diarista. Com exceção da Andreza, Maria e da Nina que também partilham os cuidados dos filhos com os pais das crianças porém, a participação deles no cuidado é irrisória fazendo com que elas contem especialmente com a mãe.

No caso da Karoline e da Maria a conciliação se dá via contratação da própria mãe como funcionária responsável pelo lar e pelo cuidado com o filhos.

No caso da Andreza o trabalho doméstico é realizado por ela mesma nos dias de folga. Em todos os casos a jornada de trabalho como comissária não isenta as comissárias do trabalho doméstico e especialmente dos cuidados com os filhos. Em comparação com o

comissário Caio, que não concilia o trabalho com as atividades domésticas e com o cuidado, todas as outras comissárias em seus dias e turnos de folga exercem atividades domésticas e de cuidado como podemos observar por exemplo no caso de Nina

Rotina de conciliação de Nina

Nina prefere trabalhar no turno da noite assim pode participar da vida escolar dos filhos e cuidar da cozinha. Segundo ela “ *eu me preocupo mais em cozinhar, tento ao máximo sempre deixar o almoço pronto porque eu acho que é importante cuidar da alimentação da minha família. Tento também sempre participar da vida escolar deles (os filhos) ajudar com o dever e ir na escola. O resto eu vou fazendo como dá ponho a roupa na máquina, passo uma vassoura na casa, tento não me preocupar com isso se não não dou conta de trabalhar e viver com minha família*”. Quando está trabalhado sua mãe fica responsável por pegar os filhos na escola e cuidar até que o pai das crianças chegue para ajuda-los com as atividades da escola.

A tabela abaixo explicita a forma como as comissárias conciliam a maternidade com o trabalho.

Tabela 6 - Formas de conciliação entre trabalho e responsabilidade domésticas das entrevistadas

Nome	Forma de Conciliação	Público ou Privado
Nair	Avó materna/escola/ela mesma	Escola Privada
Maria	Avó maternal/marido	-
Eliza	Avó materna/ escola	Escola Privada
Karoline	Avó materna	-
Andreza	Ex marido/escola	Escola Privada
Kellen	Avó Paterna/ Escola	Escola Privada
Nina	Avó Materna/Marido/ Escola	Escola Privada
Caio	Mãe/Avó materna/Escola	Escola Pública
Leila	Mãe/ Escola	Escola Privada

6.5 – Gestão dos Sentimentos

Um aspecto não considerado nas hipóteses desta pesquisa que surgiu no decorrer das entrevistas e que se tornou relevante para análise diz respeito à gestão dos sentimentos que é nitidamente percebido na rotina das comissárias. Apesar desta questão encontrada recorri ao livro *The Managed Heart – Commercialization of human feeling* de Arlie Hochschild que escrito na década de setenta trata da administração dos sentimentos necessárias ao trabalho das aeromoças. Aqui nos interessa demonstrar juntamente com a definição do trabalho das comissárias apresentado por Hochschild que a gestão do sentimento se dá não apenas no âmbito do trabalho profissional mas também conjuntamente com o trabalho doméstico e também com a maternidade.

Hochschild define que o trabalho como aeromoça necessita algo mais que o trabalho em si, algo que ela define como trabalho emocional que requer uma maneira para induzir ou suprimir o sentimento, a fim de sustentar o exterior e produzir um estado mental adequado para os outros. Para ela é um tipo de trabalho exige uma coordenação de mente e sentimento, e às vezes se baseia em uma fonte de auto conhecimento para além da individualidade.

Em um voo podemos perceber que as comissárias de bordo transmitem aos passageiros a serenidade no exercício de seu trabalho, estão sempre “aparentemente” calmas, seguras e sorridentes. Exercendo exatamente a política desejada pelas empresas não apenas de segurança mas de conforto e tranquilidade durante a viagem, fazendo com que os passageiros muitas vezes desconsiderem a vida privada destas. O sorriso, a serenidade e tranquilidade das comissárias funcionam, segundo a autora, como pré requisitos necessários à carreira e que muitas vezes podem ser tidos como uma personalidade incorporada que se confunde com a personalidade real da comissária.

Relato de administração de sentimentos de Andreza

Andreza é comissária líder em seus voo. Segundo ela financeiramente não há vantagens em ser comissária líder mas ela prefere sê-lo pois assim ela conduz a atmosfera da viagem ela diz *“eu prefiro ser comissária líder pois sou uma pessoa alegre e bem disposta então os passageiros e a tripulação ficam em sintonia comigo (...) Sou alegre mesmo no meu trabalho, quando saio de casa por mais problemas que eu tenha tido*

eu bato a porta e deixo tudo para trás pois eu preciso disso, meu trabalho precisa que eu seja assim”

Neste sentido, considerando a definição de Hochschild e tendo em vista a demanda de administração de sentimento também necessária no âmbito privado pôde-se perceber que na conciliação entre trabalho, trabalho doméstico e maternidade há o “algo a mais” definido pela autora, que os diferentes papéis exercidos pelas comissárias em seu cotidiano não há apenas o esforço físico e estratégico para a execução das atividades mas também um esforço mental e sentimental para a atuação nos diferentes contextos diários. Há, entre o frenesim da dona de casa e da mãe a serenidade e o sorriso da comissária.

Conclusão

Com a construção desta pesquisa procurou-se demonstrar como as mulheres conciliam as atividades domésticas e a maternidade com a profissão. Com esta demonstração buscou-se também destacar que ainda persiste nas relações de gênero a desigualdade na divisão sexual do trabalho e que mesmo que as mulheres tenham se inserido no mercado de trabalho de forma relevante, as atividades inerentes à esfera doméstica, e especialmente à maternidade, ainda cabem a elas o que faz com essas se sobrecarreguem com a conciliação do trabalho profissional e o doméstico.

Uma problemática de conciliação pôde ser apresentada a partir da rotina das comissárias de voo, que embora sejam beneficiárias de algumas políticas empresariais que visam a adaptação da mãe funcionária, se encontram em situação conflitante entre o trabalho e a maternidade devido as exigências próprias da profissão que dificultam a participação integral na educação dos filhos, tais como a ausência de sua cidade, estado e até mesmo do país, dificultando o acesso do filho à mãe em circunstâncias necessárias e, até mesmo, a delegação integral do filho à uma cuidadora ou à instituições escolares.

As hipóteses iniciais de que as mulheres recorrem a escolas e creches, contam com a ajuda de familiares para o cuidado dos filhos quando se está no local de trabalho e optam por trabalhos que permitam a flexibilização de horários para a consecução da conciliação, pôde ser confirmada apenas parcialmente, dado que, no caso das comissárias, a conciliação se dá através dos familiares, especialmente a avó materna e em alguns casos com o marido. Não se pode perceber que a escala de trabalho, embora seja diversificada, permitisse flexibilização que favorece a conciliação com a maternidade, ao contrário talvez a instabilidade nos horários de trabalho dificulta a participação das mães na rotina dos filhos e do trabalho doméstico. As comissárias, na totalidade da amostra apresentada, não conciliam o trabalho com creches ou escolas exclusivamente, ou seja, em nenhum dos casos os filhos das comissárias permanecem em tempo integral em creches e escolas, não sendo, portanto, este recurso relevante como, hipoteticamente, seria no início desta pesquisa.

Acredita-se que o desenvolvimento da pesquisa pode cumprir o objetivo geral, inicialmente posto, de identificar e estudar as formas adotadas pelas mulheres para a conciliação do trabalho profissional e a maternidade e também de traçar o panorama das condições de conciliação de tarefas vivenciadas por elas, proporcionando a compreensão dessa dinâmica, dentro da perspectiva das desigualdades de gênero que persistem ainda hoje.

Pressupõe-se também que o estudo apresentado vem reforçar outros estudos já existentes sobre o tema, no entanto, o que difere esta pesquisa de outros estudos é que a investigação foi direcionada com o objetivo de também abarcar a maternidade e, de forma específica, a profissão de comissária de voo, traduzida na perspectiva de cada mulher que relata a relação mãe-filho e seu cotidiano doméstico.

Por fim, este trabalho só foi possível devido ao contato direto com o contexto das comissárias, criação de relação empática com estas mulheres pela verbalização e compreensão do significado de suas falas que refletem a determinação das mulheres diante das desigualdades de gênero.

Bibliografia

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado ? Revista Brasileira de Estudos de População, v.24,2006. Número especial.

_____. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, v.37, n. 132,p.537-572, set/dez.2007.

_____. Trabalho das Mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995. Fundação Carlos Chagas. São Paulo, 1998.

_____. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro,1994.

BRUSHINI, Cristina; **HIRATA**, Helena. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

_____. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

BRUSCHINI, Cristina; **RICOLDI**, Arlene; **MERCADO**, Cristiano. Trabalho e Gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: **COSTA**, Albertina; **SORJ**, Bila; **BRUSCHINI**, Cristina; **HIRATA**, Helena. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

_____. Trabalho e Gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: **COSTA**, Albertina; **SORJ**, Bila; **BRUSHINI**, Cristina; **HIRATA**, Helena. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

DURKHEIM, Emile. Da Divisão do Trabalho Social. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes,1999.

ENGELS, Frederich .A Origem da Família do Estado e da Propriedade Privada. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira 1984.

HIRATA, Helena; **KERGOAT**, Daniele. Novas Configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v.37,n.132,set/dez. 2007.

HOCHSCHILD, Arlie. The Managed Heart: commercialization of human feeling. University of California Press. 2003.

MARX, Karl. A Ideologia Alemã. 1. ed. Rio de Janeiro, Boitempo, 2007.

MATOS, Daniela.Dominação, Relações de Gênero e Trajetórias de Elevação da Escolaridade.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva femista. Direito&Praxis, v.7,n 15, p.838-873. Rio de Janeiro, 2016.

MARUANI, Margareth. Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. In: COSTA, Albertina; SORJ, Bila; BRUSHINI, Cristina; HIRATA, Helena.

MEULDERS, Danièle; **HENAU**, Jérôme; **MARON**, Leila; **D'ORCHAY**, Sile. Trabalho e maternidade na Europa. Condições de trabalho e políticas públicas. In: COSTA, Albertina; SORJ, Bila; **BRUSHINI**, Cristina; HIRATA, Helena. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1 ed. , Rio de Janeiro, 2008.

SANTOS, Yumi Garcia.Mulheres Chefes de Família Entre a Autonomia e a Dependência: um estudo comparativo entre Brasil, França e Japão.Tese de Doutorado, Junho de 2008.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. Cadernos de Pesquisa, v.43,n.149, mai/agost. 2013.

WEBER, Max. Ensaio de Sociologia. 5. Ed. Rio de Janeiro. LTC,1979.

_____. Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Vol
1. São Paulo:UnB,2004

WEBER, Mariane. Authority and Autonomy in Marriage.

Anexos

Anexo I

Lei 13.475/17 — Nova Lei do Aeronauta

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 13.475, DE 28 DE AGOSTO DE 2017.

Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Dos Tripulantes de Aeronaves e da sua Classificação

Art. 1º Esta Lei regula o exercício das profissões de piloto de aeronave, comissário de voo e mecânico de voo, denominados aeronautas.

- 1º Para o desempenho das profissões descritas no **caput**, o profissional deve obrigatoriamente ser detentor de licença e certificados emitidos pela autoridade de aviação civil brasileira.
- 2º Esta Lei aplica-se também aos pilotos de aeronave, comissários de voo e mecânicos de voos brasileiros que exerçam suas funções a bordo de aeronave estrangeira em virtude de contrato de trabalho regido pela legislação brasileira.

Art. 2º O piloto de aeronave e o mecânico de voo, no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que são titulares, têm a designação de tripulante de voo.

Art. 3º O comissário de voo, 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 de cabine.

Art. 4º O tripulante de voo ou de cabine que se deslocar a serviço do empregador, em aeronave própria ou não, sem exercer função a bordo de aeronave, tem a designação de tripulante extra a serviço.

- 1º O tripulante extra a serviço será considerado tripulante a serviço no que diz respeito aos limites da jornada de trabalho, ao repouso e à remuneração.
- 2º Ao tripulante extra a serviço será disponibilizado assento na cabine de passageiros, salvo em aeronaves no transporte exclusivo de cargas.

Art. 5º Os tripulantes de voo e de cabine exercem suas funções profissionais nos seguintes serviços aéreos:

I - serviço de transporte aéreo público regular e não regular, exceto na modalidade de táxi aéreo;

II - serviço de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo;

III - serviço aéreo especializado (SAE), prestado por organização de ensino, na modalidade de instrução de voo;

IV - demais serviços aéreos especializados, abrangendo as atividades definidas pela (Código Brasileiro de Aeronáutica) e pela autoridade de aviação civil brasileira;

V - serviço aéreo privado, entendido como aquele realizado, sem fins lucrativos, a serviço do operador da aeronave.

- 1º É denominado instrutor de voo o piloto de aeronave contratado para ministrar treinamento em voo em aeronave empregada no serviço aéreo especializado referido no inciso III do **caput** deste artigo.
- 2º Para os efeitos do disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho:

I - os tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos III e V do **caput** deste artigo são equiparados aos tripulantes que exercem suas funções nos serviços de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo;

II - os tripulantes empregados no serviço aéreo definido no inciso V do **caput** deste artigo, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, são equiparados aos tripulantes de voo que operam os serviços aéreos especializados na modalidade de atividade de fomento ou proteção à agricultura.

Art. 6º O exercício das profissões de piloto de aeronave, mecânico de voo e comissário de voo, previstas nesta Lei, é privativo de brasileiros natos ou naturalizados.

- 1ºAs empresas brasileiras, quando estiverem prestando serviço aéreo internacional, poderão utilizar comissários de voo estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários de voo a bordo da mesma aeronave.
- 2ºTodas as empresas de transporte aéreo público, salvo empresas estrangeiras de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo, quando estiverem operando voos domésticos em território brasileiro, terão obrigatoriamente seu quadro de tripulantes composto por brasileiros natos ou naturalizados, com contrato de trabalho regido pela legislação brasileira.
- 3ºNa falta de tripulantes de voo brasileiros, instrutores estrangeiros poderão ser admitidos em caráter provisório, por período restrito ao da instrução, de acordo com regulamento exarado pela autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 7º Os tripulantes de voo exercem as seguintes funções a bordo da aeronave:

I - comandante: piloto responsável pela operação e pela segurança da aeronave, exercendo a autoridade que a legislação lhe atribui;

II - copiloto: piloto que auxilia o comandante na operação da aeronave; e

III - mecânico de voo: auxiliar do comandante, encarregado da operação e do controle de sistemas diversos, conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave.

- 1ºSem prejuízo das atribuições originalmente designadas, o comandante e o mecânico de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas

decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.

- 2ºO comandante será designado pelo operador da aeronave e será seu preposto durante toda a viagem.
- 3ºO copiloto é o substituto eventual do comandante nas tripulações simples, não o sendo nos casos de tripulação composta ou de revezamento.

Art. 8º Os tripulantes de cabine, na função de comissários de voo, são auxiliares do comandante encarregados do cumprimento das normas relativas à segurança e ao atendimento dos passageiros a bordo, da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais e de outras tarefas que lhes tenham sido delegadas pelo comandante.

- 1ºSem prejuízo das atribuições originalmente designadas, os comissários de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.
- 2ºA guarda de valores é condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.
- 3ºA guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada aos comissários de voo quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Seção II

Das Tripulações

Art. 9º Tripulação é o conjunto de tripulantes de voo e de cabine que exercem função a bordo de aeronave.

Art. 10. O tripulante, sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, não poderá exercer, simultaneamente, mais de uma função a bordo de aeronave, mesmo que seja titular de licenças correspondentes.

Art. 11. Os membros de uma tripulação são subordinados técnica e disciplinarmente ao comandante, durante todo o tempo em que transcorrer a viagem.

Art. 12. O comandante exerce a autoridade inerente à função desde o momento em que se apresenta para o voo até o momento em que, concluída a viagem, entrega a aeronave.

Art. 13. Uma tripulação pode ser classificada como mínima, simples, composta ou de revezamento.

Parágrafo único. A autoridade de aviação civil brasileira, considerando o interesse da segurança operacional, as características da rota e do voo e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações necessárias para a realização do voo.

Art. 14. Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo da aeronave, homologada pela autoridade de aviação civil brasileira, sendo permitida sua utilização em voos locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Art. 15. Tripulação simples é a constituída de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo.

Art. 16. Tripulação composta é a constituída de uma tripulação simples acrescida de um comandante, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários de voo.

Parágrafo único. A tripulação composta somente poderá ser utilizada em voos internacionais, exceto nas seguintes situações, quando poderá ser utilizada em voos domésticos:

I - para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção não programados;

II - quando os critérios de utilização dos tripulantes de voo e de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do **caput** do art. 5º estiverem definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

III - para atendimento de missão humanitária, transportando ou destinada ao transporte de enfermos ou órgãos para transplante, no caso de tripulantes de voo e de cabine empregados nos serviços aéreos definidos no inciso II do **caput** do art. 5º desta Lei.

Art. 17. Tripulação de revezamento é a constituída de uma tripulação simples acrescida de um comandante, de um piloto, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários de voo.

Parágrafo único. A tripulação de revezamento só poderá ser empregada em voos internacionais.

Art. 18. 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 de apresentação da tripulação original ou do tripulante de reforço, considerando o que ocorrer primeiro.

Seção III

Do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana

Art. 19. As limitações operacionais estabelecidas nesta Lei poderão ser alteradas pela autoridade de aviação civil brasileira com base nos preceitos do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana.

- 1ºAs limitações operacionais referidas no **caput** deste artigo compreendem quaisquer prescrições temporais relativas aos tripulantes de voo e de cabine no que tange a limites de voo, de pouso, de jornada de trabalho, de sobreaviso, de reserva e de períodos de repouso, bem como a outros fatores que possam reduzir o estado de alerta da tripulação ou comprometer o seu desempenho operacional.
- 2ºO Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana será regulamentado pela autoridade de aviação civil brasileira com base nas normas e recomendações internacionais de aviação civil.
- 3ºA implantação e a atualização do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana serão acompanhadas pelo sindicato da categoria profissional.
- 4ºNos casos em que o Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana autorizar a superação das 12 (doze) horas de jornada de trabalho e a diminuição do período de 12 (doze) horas de repouso, em tripulação simples, tais alterações deverão ser implementadas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho entre o operador da aeronave e o sindicato da categoria profissional.

CAPÍTULO II

DO REGIME DE TRABALHO

Seção I

Do Contrato de Trabalho

Art. 20. A função remunerada dos tripulantes a bordo de aeronave deverá, obrigatoriamente, ser formalizada por meio de contrato de trabalho firmado diretamente com o operador da aeronave.

- 1º O tripulante de voo ou de cabine só poderá exercer função remunerada a bordo de aeronave de um operador ao qual não esteja diretamente vinculado por contrato de trabalho quando o serviço aéreo não constituir atividade fim, e desde que por prazo não superior a 30 (trinta) dias consecutivos, contado da data de início da prestação dos serviços.
- 2º A prestação de serviço remunerado conforme prevê o § 1º deste artigo não poderá ocorrer por mais de uma vez ao ano e deverá ser formalizada por contrato escrito, sob pena de presunção de vínculo empregatício do tripulante diretamente com o operador da aeronave.

Art. 21. O operador da aeronave poderá utilizar-se de tripulantes instrutores que não estejam a ele vinculados por contrato de trabalho quando em seu quadro de tripulantes não existirem instrutores habilitados no equipamento em que se pretende operar, desde que por período restrito ao da instrução e mediante autorização da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 22. O operador de aeronaves poderá, por meio de contrato de prestação de serviços, autorizar que seus instrutores ministrem instrução para tripulantes que não estejam a ele vinculados por contrato de trabalho quando os empregadores dos respectivos tripulantes não possuírem equipamento ou instrutores próprios para a específica instrução, desde que por período restrito ao da instrução e mediante autorização da autoridade de aviação civil brasileira.

Parágrafo único. Este artigo só é aplicável aos operadores de aeronaves que realizam os serviços aéreos referidos nos incisos I e II do **caput** do art. 5º.

Seção II

Da Base Contratual

Art. 23. Entende-se por base contratual a matriz ou filial onde o contrato de trabalho do tripulante estiver registrado.

Art. 24. Resguardados os direitos e as condições previstos nesta Lei, os demais direitos, condições de trabalho e obrigações do empregado estarão definidos no contrato de trabalho e poderão ser devidamente regulados em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 25. Será fornecido pelo empregador transporte gratuito aos tripulantes de voo e de cabine sempre que se iniciar ou finalizar uma programação de voo em aeroporto situado a mais de 50 (cinquenta) quilômetros de distância do aeroporto definido como base contratual.

- 1ºO tempo de deslocamento entre o aeroporto definido como base contratual e o aeroporto designado para o início do voo será computado na jornada de trabalho e não será remunerado.
- 2ºNo caso de viagem que termine em aeroporto diferente do definido como base contratual e situado a mais de 50 (cinquenta) quilômetros de distância, a jornada de trabalho será encerrada conforme o disposto no art. 35, e o repouso mínimo regulamentar será acrescido de, no mínimo, 2 (duas) horas.

Seção III

Da Escala de Serviço

Art. 26. A prestação de serviço do tripulante empregado no serviço aéreo definido no inciso I do **caput** do art. 5º, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será determinada por meio de:

I - escala, no mínimo mensal, divulgada com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, determinando os horários de início e término de voos, serviços de reserva, sobreavisos e folgas, sendo vedada a consignação de situações de trabalho e horários não definidos;

II - escala ou convocação, para realização de cursos, reuniões, exames relacionados a treinamento e verificação de proficiência técnica.

- 1º Em 4 (quatro) meses do ano, as empresas estão autorizadas, caso julguem necessário, a divulgar escala semanal para voos de horário, serviços de reserva, sobreavisos e folgas com antecedência mínima de 2 (dois) dias, para a primeira semana de cada mês, e de 7 (sete) dias, para as semanas subsequentes.
- 2º Para voos exclusivamente cargueiros, é autorizada a divulgação de escala semanal para voos de horário, serviços de reserva, sobreavisos e folgas com antecedência mínima de 2 (dois) dias, para a primeira semana de cada mês, e 7 (sete) dias, para as semanas subsequentes.
- 3º Os limites previstos no inciso I do **caput** deste artigo poderão ser alterados mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 27. A determinação para a prestação de serviço do tripulante empregado nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita por meio de:

I - escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias, determinando os horários de início e término de voos, serviços de reserva, sobreavisos e folgas, sendo vedada a consignação de situações de trabalho e horários não definidos;

II - escala ou convocação, para realização de cursos, reuniões, exames relacionados a treinamento e verificação de proficiência técnica.

Parágrafo único. Outros critérios para a determinação da prestação de serviço dos tripulantes poderão ser estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 28. Na escala de serviço, deverão ser observados regime de rodízio de tripulantes e turnos compatíveis com a saúde, a higiene e a segurança do trabalho.

Parágrafo único. A programação de rodízios e turnos obedecerá ao princípio da equidade na distribuição entre as diversas situações de trabalho para que não haja discriminação

entre os tripulantes com qualificações idênticas, salvo em empresas que adotem critérios específicos estabelecidos em acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Seção IV

Das Acomodações para Descanso a Bordo de Aeronave

Art. 29. Será assegurado aos tripulantes de voo e de cabine, quando estiverem em voo com tripulação composta ou de revezamento, descanso a bordo da aeronave, em acomodação adequada, de acordo com as especificações definidas em norma estabelecida pela autoridade de aviação civil brasileira.

- 1º Aos tripulantes de voo e de cabine realizando voos em tripulação composta será assegurado número de acomodações para descanso a bordo igual ao número de tripulantes somados à tripulação simples.
- 2º Aos tripulantes de voo e de cabine realizando voos em tripulação de revezamento será assegurado número de acomodações para descanso a bordo igual à metade do total de tripulantes.

Seção V

Dos Limites de Voos e de Pousos

Art. 30. Denomina-se hora de voo ou tempo de voo o período compreendido desde o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou desde a partida dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, até o momento em que, respectivamente, se imobiliza a aeronave ou se efetua o corte dos motores, ao término do voo (“calço a calço”).

Art. 31. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do **caput** do art. 5º serão assegurados os seguintes limites de horas de voo e de pousos em uma mesma jornada de trabalho: [Vigência](#)

I - 8 (oito) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 11 (onze) horas de voo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 14 (catorze) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e

IV - 7 (sete) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

- 1ºO número de pousos na hipótese do inciso I deste artigo poderá ser aumentado em mais 1 (um), a critério do empregador, acrescendo-se, nesse caso, 2 (duas) horas ao repouso que precede a jornada.
- 2ºNão obstante o previsto no § 1º deste artigo, em caso de desvio para aeroporto de alternativa, será permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nos incisos I, II e III deste artigo.
- 3ºOs tripulantes que operam aeronaves convencionais e turbo-hélice poderão ter o limite de pousos estabelecido no inciso I deste artigo aumentado em mais 2 (dois) pousos.

Art. 32. Aos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º são assegurados os seguintes limites de horas de voo em uma mesma jornada de trabalho: [Vigência](#)

I - 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de voo, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 12 (doze) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 16 (dezesseis) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento;

IV - 8 (oito) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

- 1ºAos tripulantes referidos neste artigo não serão assegurados limites de pousos em uma mesma jornada de trabalho.
- 2ºOs tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do **caput** do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 33. Aos tripulantes são assegurados os seguintes limites mensais e anuais de horas de voo: [Vigência](#)

I - 80 (oitenta) horas de voo por mês e 800 (oitocentas) horas por ano, em aviões a jato;

II - 85 (oitenta e cinco) horas de voo por mês e 850 (oitocentas e cinquenta) horas por ano, em aviões turbo-hélice;

III - 100 (cem) horas de voo por mês e 960 (novecentas e sessenta) horas por ano, em aviões convencionais;

IV - 90 (noventa) horas de voo por mês e 930 (novecentas e trinta) horas por ano, em helicópteros.

- 1º Quando os tripulantes operarem diferentes tipos de aeronaves, o limite inferior será respeitado.
- 2º Os tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos especializados definidos no inciso IV do **caput** do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 34. O trabalho realizado como tripulante extra a serviço será computado para os limites da jornada de trabalho diária, semanal e mensal, não sendo considerado para o cômputo dos limites de horas de voo diários, mensais e anuais, previstos nos arts. 31, 32 e 33.

Seção VI

Dos Limites da Jornada de Trabalho

Art. 35. Jornada é a duração do trabalho do tripulante de voo ou de cabine, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que ele é encerrado. [Vigência](#)

- 1º A jornada na base contratual será contada a partir da hora de apresentação do tripulante no local de trabalho.
- 2º Fora da base contratual, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do tripulante no local estabelecido pelo empregador.

- 3º Nas hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo, a apresentação no aeroporto ou em outro local estabelecido pelo empregador deverá ocorrer com antecedência mínima de 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, no caso de voos domésticos, e 45 (quarenta e cinco) minutos após a parada final dos motores, no caso de voos internacionais.
- 5º Para atividades em terra, não se aplicam as disposições dos §§ 3º e 4º deste artigo.
- 6º Os limites previstos no § 4º deste artigo podem ser alterados pelos operadores de aeronaves que possuam Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana no planejamento e na execução das escalas de serviço de seus tripulantes, sendo o limite mínimo de 30 (trinta) minutos.

Art. 36. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do **caput** do art. 5º são assegurados os seguintes limites de jornada de trabalho: [Vigência](#)

I - 9 (nove) horas, se integrantes de uma tripulação mínima ou simples;

II - 12 (doze) horas, se integrantes de uma tripulação composta;

III - 16 (dezesesseis) horas, se integrantes de uma tripulação de revezamento.

Art. 37. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º são assegurados os seguintes limites de jornada de trabalho: [Vigência](#)

I - 11 (onze) horas, se integrantes de uma tripulação mínima ou simples;

II - 14 (catorze) horas, se integrantes de uma tripulação composta;

III - 18 (dezoito) horas, se integrantes de uma tripulação de revezamento.

Parágrafo único. Os tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos especializados definidos no inciso IV do **caput** do art. 5º, quando em atividade de fomento à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 38. Em caso de interrupção de jornada, os tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, IV e V do **caput** do art. 5º, quando compondo tripulação mínima ou simples, poderão ter suas jornadas de trabalho acrescidas de até a metade do tempo da interrupção, nos seguintes casos:

I - quando houver interrupção da jornada fora da base contratual, superior a 3 (três) horas e inferior a 6 (seis) horas consecutivas, e for proporcionado pelo empregador local para descanso separado do público e com controle de temperatura e luminosidade;

II - quando houver interrupção da jornada fora da base contratual, superior a 6 (seis) horas e inferior a 10 (dez) horas consecutivas, e forem proporcionados pelo empregador quartos individuais com banheiro privativo, condições adequadas de higiene e segurança, mínimo ruído e controle de temperatura e luminosidade.

Parágrafo único. A condição prevista neste artigo deverá ser consignada no diário de bordo da aeronave, com assinatura do comandante.

Art. 39. A hora de trabalho noturno, para efeito de jornada, será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, considera-se noturno:

I - o trabalho executado em terra entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, considerado o horário local;

II - o período de tempo de voo realizado entre as 18 (dezoito) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte, considerado o fuso horário oficial da base contratual do tripulante.

Art. 40. Os limites da jornada de trabalho poderão ser ampliados em 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do comandante da aeronave, nos seguintes casos:

I - inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros;

II - espera demasiadamente longa, fora da base contratual, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis e trabalho de manutenção não programada;

III - por imperiosa necessidade, entendida como a decorrente de catástrofe ou problema de infraestrutura que não configure caso de falha ou falta administrativa da empresa.

Parágrafo único. Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada, em no máximo 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, pelo comandante ao empregador, que, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicará a autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 41. A duração do trabalho dos tripulantes de voo ou de cabine não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais, computados os tempos de:

I - jornada e serviço em terra durante a viagem;

II - reserva e 1/3 (um terço) do sobreaviso;

III - deslocamento como tripulante extra a serviço;

IV - adestramento em simulador, cursos presenciais ou a distância, treinamentos e reuniões;

V - realização de outros serviços em terra, quando escalados pela empresa.

- 1ºO limite semanal de trabalho previsto neste artigo poderá ser alterado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapasse os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira, sendo vedada, sob qualquer hipótese, a extrapolação do limite mensal de 176 (cento e setenta e seis) horas.
- 2ºOs tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º terão como período máximo de trabalho consecutivo 21 (vinte e um) dias, contados do dia de saída do tripulante de sua base contratual até o dia do regresso a ela.
- 3ºPara os tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º, o período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezesete) dias.
- 4ºQuando prestarem serviço fora da base contratual por período superior a 6 (seis) dias, os tripulantes referidos no § 3º deste artigo terão, no retorno, folgas correspondentes a, no mínimo, o número de dias fora da base contratual menos 2 (dois) dias.

- 5º Os tripulantes empregados no serviço aéreo definido no inciso I do **caput** do art. 5º que também exerçam atividades administrativas terão os limites de sua jornada de trabalho definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.
- 6º As disposições do **caput** e dos §§ 1º, 2º, 3º e 4º deste artigo não se aplicam aos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do **caput** do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, que poderão ter os referidos limites reduzidos ou ampliados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 42. Será observado o limite máximo de 2 (duas) madrugadas consecutivas de trabalho, e o de 4 (quatro) madrugadas totais no período de 168 (cento e sessenta e oito) horas consecutivas, contadas desde a apresentação do tripulante.

- 1º O tripulante de voo ou de cabine poderá ser escalado para jornada de trabalho na terceira madrugada consecutiva desde que como tripulante extra, em voo de retorno à base contratual e encerrando sua jornada de trabalho, vedada, nessa hipótese, a escalção do tripulante para compor tripulação no período que antecede a terceira madrugada consecutiva na mesma jornada de trabalho.
- 2º Sempre que for disponibilizado ao tripulante período mínimo de 48 (quarenta e oito) horas livre de qualquer atividade, poderá ser iniciada a contagem de novo período de 168 (cento e sessenta e oito) horas consecutivas referido no **caput** deste artigo.
- 3º Os limites previstos neste artigo poderão ser reduzidos ou ampliados mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.
- 4º Entende-se como madrugada o período transcorrido, total ou parcialmente, entre 0 (zero) hora e 6 (seis) horas, considerado o fuso horário oficial da base contratual do tripulante.

Seção VII

Do Sobreaviso e da Reserva

Art. 43. Sobreaviso é o período não inferior a 3 (três) horas e não excedente a 12 (doze) horas em que o tripulante permanece em local de sua escolha à disposição do empregador, devendo apresentar-se no aeroporto ou em outro local determinado, no prazo de até 90 (noventa) minutos, após receber comunicação para o início de nova tarefa.

- 1º Em Município ou conurbação com 2 (dois) ou mais aeroportos, o tripulante designado para aeroporto diferente da base contratual terá prazo de 150 (cento e cinquenta) minutos para a apresentação, após receber comunicação para o início de nova tarefa.
- 2º As horas de sobreaviso serão pagas à base de 1/3 (um terço) do valor da hora de voo.
- 3º Caso o tripulante seja convocado para uma nova tarefa, o tempo remunerado será contabilizado entre o início do sobreaviso e o início do deslocamento.
- 4º Caso o tripulante de voo ou de cabine não seja convocado para uma tarefa durante o período de sobreaviso, o tempo de repouso mínimo de 8 (oito) horas deverá ser respeitado antes do início de nova tarefa.
- 5º O período de sobreaviso, contabilizado desde seu início até o início do deslocamento caso o tripulante seja acionado para nova tarefa, não poderá ser superior a 12 (doze) horas.
- 6º No período de 12 (doze) horas previsto no § 5º, não serão computados os períodos de deslocamento de 90 (noventa) e 150 (cento e cinquenta) minutos previstos no **caput** e no § 1º deste artigo.
- 7º O tripulante de voo ou de cabine empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do **caput** do art. 5º terá a quantidade de sobreavisos limitada a 8 (oito) mensais, podendo ser reduzida ou ampliada por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os limites estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 44. Reserva é o período em que o tripulante de voo ou de cabine permanece à disposição, por determinação do empregador, no local de trabalho.

- 1º A hora de reserva será paga na mesma base da hora de voo.

- 2ªA reserva do tripulante empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do **caput** do art. 5º terá duração mínima de 3 (três) horas e máxima de 6 (seis) horas.
- 3ªA reserva do tripulante empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º terá duração mínima de 3 (três) horas e máxima de 10 (dez) horas.
- 4ªPrevista a reserva por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao tripulante acomodação adequada para descanso.
- 5ªEntende-se por acomodação adequada para fins deste artigo poltronas em sala específica com controle de temperatura, em local diferente do destinado ao público e à apresentação das tripulações.
- 6ªPara efeito de remuneração, caso o tripulante seja acionado em reserva para assumir programação de voo, será considerado tempo de reserva o período compreendido entre o início da reserva e o início do voo.
- 7ªOs limites previstos neste artigo poderão ser reduzidos ou ampliados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Seção VIII

Das Viagens

Art. 45. Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante de voo ou de cabine, contado desde a saída de sua base até o seu regresso.

- 1ªUma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.
- 2ªO tripulante de voo ou de cabine poderá cumprir uma combinação de voos, passando por sua base contratual sem ser dispensado do serviço, desde que a programação obedeça à escala previamente publicada.
- 3ªO empregador poderá exigir do tripulante de voo ou de cabine complementação de voo, quando fora da base contratual, para atender à realização de serviços inadiáveis.
- 4ªO empregador não poderá exigir do tripulante de voo ou de cabine complementação de voo ou qualquer outra atividade ao final da viagem, por

ocasião do retorno à base contratual, sendo facultada ao tripulante a aceitação, não cabendo qualquer tipo de penalidade em caso de recusa.

Seção IX

Dos Períodos de Repouso

Art. 46. Repouso é o período ininterrupto, após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

Art. 47. É assegurada ao tripulante, fora de sua base contratual, acomodação adequada para repouso e transporte entre o aeroporto e o local de repouso, e vice-versa.

- 1ºO previsto neste artigo não será aplicado ao tripulante empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º quando o custeio do transporte e da hospedagem for ressarcido pelo empregador.
- 2ºO ressarcimento de que trata o § 1º deste artigo deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o pagamento.
- 3ºEntende-se por acomodação adequada para repouso do tripulante quarto individual com banheiro privativo e condições adequadas de higiene, segurança, ruído, controle de temperatura e luminosidade.
- 4ºQuando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação de transporte à disposição da tripulação.

Art. 48. O tempo mínimo de repouso terá duração relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

I - 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;

II - 16 (dezesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas;

III - 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Parágrafo único. Os limites previstos neste artigo poderão ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os parâmetros de segurança de voo estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 49. Quando ocorrer o cruzamento de 3 (três) ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na base contratual, o repouso acrescido de 2 (duas) horas por cada fuso cruzado.

Seção X

Da Folga Periódica

Art. 50. Folga é o período não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o tripulante, em sua base contratual, sem prejuízo da remuneração, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

- 1º Salvo o previsto nos §§ 2º e 3º do art. 41, a folga deverá ter início, no máximo, após o 6º (sexto) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas, contada a partir da apresentação do tripulante, observados os limites da duração da jornada de trabalho e do repouso.
- 2º Os períodos de repouso mínimo regulamentar deverão estar contidos nos 6 (seis) períodos consecutivos de até 24 (vinte e quatro) horas previstos no § 1º deste artigo.
- 3º No caso de voos internacionais de longo curso, o limite previsto no § 1º deste artigo poderá ser ampliado em 36 (trinta e seis) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante mais 2 (dois) períodos de folga no mesmo mês em que o voo for realizado, além das folgas previstas neste artigo e no art. 51.
- 4º Os limites previstos nos §§ 1º e 2º deste artigo poderão ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os parâmetros determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 51. O tripulante empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do **caput** do art. 5º terá número mensal de folgas não inferior a 10 (dez), das quais pelo menos 2 (duas) deverão compreender um sábado e um domingo consecutivos, devendo a primeira destas ter início até as 12 (doze) horas do sábado, no horário de Brasília.

- 1º O número mensal de folgas previsto neste artigo poderá ser reduzido até 9 (nove), conforme critérios estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

- 2º Quando o tripulante concorrer parcialmente à escala de serviço do mês, por motivo de férias ou afastamento, aplicar-se-á a proporcionalidade do número de dias trabalhados ao número de folgas a serem concedidas, com aproximação para o inteiro superior.

Art. 52. O tripulante de voo ou de cabine empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do **caput** do art. 5º terá número de folgas mensal não inferior a 8 (oito), das quais pelo menos 2 (duas) deverão compreender um sábado e um domingo consecutivos.

Parágrafo único. O tripulante empregado nos serviços aéreos previstos no inciso IV do **caput** do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderá ter os limites previstos neste artigo modificados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 53. A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada, e seus horários de início e término serão definidos em escala previamente publicada.

Art. 54. Quando o tripulante for designado para curso fora da base contratual, 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 contratual.

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. 55. Sem prejuízo da liberdade contratual, a remuneração do tripulante corresponderá à soma das quantias por ele percebidas da empresa.

Parágrafo único. Não integram a remuneração as importâncias pagas pela empresa a título de ajuda de custo, assim como as diárias de hospedagem, alimentação e transporte.

Art. 56. A remuneração dos tripulantes poderá ser fixa ou ser constituída por parcela fixa e parcela variável.

Parágrafo único. A parcela variável da remuneração será obrigatoriamente calculada com base nas horas de voo, salvo no caso:

I - do tripulante empregado no serviço de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo, previsto no inciso II do **caput** do art. 5º, que poderá ter a parcela variável de seu salário calculada com base na quilometragem entre a origem e o destino do voo, desde que estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

II - do tripulante empregado nos serviços aéreos previstos no inciso IV do **caput** do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, que poderá ter a parcela variável de seu salário calculada com base na área produzida ou aplicada ou conforme outros critérios estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 57. O período de tempo em solo entre etapas de voo em uma mesma jornada será remunerado.

Parágrafo único. Os valores e critérios para remuneração do período de que trata o **caput** deste artigo serão estabelecidos no contrato de trabalho e em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 58. A empresa pagará a remuneração do trabalho não realizado por motivo alheio à vontade do tripulante, se outra atividade equivalente não lhe for atribuída.

Art. 59. A remuneração da hora de voo noturno e das horas de voo como tripulante extra será calculada na forma da legislação em vigor, observadas as condições estabelecidas no contrato de trabalho e em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

- 1º Considera-se voo noturno, para efeitos deste artigo, o voo executado entre as 21 (vinte e uma) horas, Tempo Universal Coordenado, de um dia e as 9 (nove) horas, Tempo Universal Coordenado, do dia seguinte.
- 2º A hora de voo noturno, para efeito de remuneração, é contada à razão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Art. 60. As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

Seção II

Da Alimentação

Art. 61. Durante a viagem, o tripulante terá direito a alimentação, em terra ou em voo, de acordo com as instruções técnicas do Ministério do Trabalho e das autoridades competentes.

- 1º O tripulante extra a serviço terá direito à alimentação.
- 2º Quando em terra, o intervalo para a alimentação do tripulante deverá ter duração mínima de 45 (quarenta e cinco) minutos e máxima de 60 (sessenta) minutos.
- 3º Quando em voo, a alimentação deverá ser servida em intervalos máximos de 4 (quatro) horas.

Art. 62. 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.

Art. 63. Nos voos realizados no período entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte, deverá ser servida uma refeição se a duração do voo for igual ou superior a 3 (três) horas.

Art. 64. É assegurada alimentação ao tripulante que esteja em situação de reserva ou em cumprimento de uma programação de treinamento entre as 12 (doze) e as 14 (catorze) horas e entre as 19 (dezenove) e as 21 (vinte e uma) horas, em intervalo com duração de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único. O intervalo para alimentação de que trata este artigo:

I - não será computado na duração da jornada de trabalho;

II - não será observado na hipótese de programação de treinamento em simulador.

Seção III

Da Assistência Médica

Art. 65. Ao tripulante em serviço fora da base contratual o empregador deverá assegurar e custear, em casos de urgência, assistência médica e remoção, por via aérea, para retorno à base ou ao local de tratamento.

Seção IV

Do Uniforme

Art. 66. O tripulante receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças de uniforme e os equipamentos exigidos, por ato da autoridade competente, para o exercício de sua atividade profissional.

Parágrafo único. Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao tripulante para a realização dos respectivos serviços.

Seção V

Das Férias

Art. 67. As férias anuais do tripulante serão de 30 (trinta) dias consecutivos.

- 1º Mediante acordo coletivo, as férias poderão ser fracionadas.
- 2º A concessão de férias será comunicada ao tripulante, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Art. 68. A empresa manterá quadro atualizado de concessão de férias, devendo existir rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Art. 69. Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não serão convertidas em abono pecuniário.

Art. 70. Ressalvadas condições mais favoráveis, a remuneração das férias e o décimo terceiro salário do aeronauta serão calculados pela média das parcelas fixas e variáveis da remuneração no período aquisitivo.

Art. 71. O pagamento da remuneração das férias será realizado até 2 (dois) dias antes de seu início.

Seção VI

Dos Certificados e das Habilitações

Art. 72. É de responsabilidade do empregador o custeio do certificado médico e de habilitação técnica de seus tripulantes, sendo responsabilidade do tripulante manter em dia seu certificado médico, como estabelecido na legislação em vigor.

- 1º Cabe ao empregador o controle de validade do certificado médico e da habilitação técnica para que sejam programadas, na escala de serviço do tripulante, as datas e, quando necessárias, as dispensas para realização dos exames necessários para a revalidação.
- 2º É dever do empregador o pagamento ou o reembolso dos valores pagos pelo tripulante para a revalidação do certificado médico e de habilitação técnica, tendo como limite os valores definidos pelos órgãos públicos, bem como dos valores referentes a exames de proficiência linguística e a eventuais taxas relativas a documentos necessários ao exercício de suas funções contratuais.
- 3º No caso dos tripulantes empregados nos serviços aéreos previstos no inciso IV do **caput** do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, o pagamento e o reembolso previstos neste artigo poderão observar valores e critérios estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS TRANSFERÊNCIAS

Art. 73. Para efeito de transferência, provisória ou permanente, considera-se base do tripulante a localidade onde ele está obrigado a prestar serviço.

- 1º Entende-se como:

I - transferência provisória: o deslocamento do tripulante 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, seguido de retorno à base tão logo cesse a incumbência que lhe foi atribuída; e

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

- 2º Após cada transferência provisória, o tripulante deverá permanecer na sua base por, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias.
- 3º O interstício entre transferências permanentes será de 2 (dois) anos.
- 4º Na transferência provisória, serão assegurados aos tripulantes acomodação, alimentação, transporte a serviço, transporte aéreo de ida e volta e, no regresso, licença remunerada de, considerada a duração da transferência, 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 sábado, domingo ou feriado.
- 5º Na transferência permanente, serão assegurados ao tripulante pelo empregador:

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

II - transporte aéreo para si e seus dependentes;

III - translação da respectiva bagagem; e

IV - 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 ao empregador, dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada à nova base.

- 6º A transferência provisória poderá ser transformada em transferência permanente.

Art. 74. O tripulante deverá ser notificado pelo empregador com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e de 15 (quinze) dias na provisória.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 75. Aos tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do **caput** do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, não se aplicam as seguintes disposições desta Lei:

I - a Seção II do Capítulo II;

II - os arts. 27, 28, 43, 44 e 45;

III - o Capítulo IV;

IV - o regime de transição estabelecido no art. 80.

Art. 76. Além dos casos previstos nesta Lei, as responsabilidades dos tripulantes são definidas na [Lei no 7.565, de 19 de dezembro de 1986](#) (Código Brasileiro de Aeronáutica), nas leis e nos regulamentos em vigor e, no que decorrer do contrato de trabalho, em convenções e acordos coletivos.

Art. 77. Sem prejuízo do disposto no [Capítulo III do Título IX da Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986](#) (Código Brasileiro de Aeronáutica), os infratores das disposições constantes nesta Lei ficam sujeitos às penalidades previstas no [art. 351 da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Parágrafo único. O processo de multas administrativas será regido pelo disposto no [Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Art. 78. Caberá à autoridade de aviação civil brasileira expedir as normas necessárias para a implantação do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana de que trata a Seção III do Capítulo I.

Art. 79. O [art. 30 da Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984](#), passa a vigorar com a seguinte redação: [Vigência](#)

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

I - em aviões convencionais, 100 (cem) e 1.000 (mil) horas;

II - em aviões turbo-hélice, 100 (cem) e 935 (novecentas e trinta e cinco) horas;

III - em aviões a jato, 85 (oitenta e cinco) e 850 (oitocentas e cinquenta) horas;

IV - em helicópteros, 90 (noventa) e 960 (novecentas e sessenta) horas.

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

- 2ºOs limites de tempo de voo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular, em intervalo inferior a 30 (trinta) dias, serão proporcionais ao limite mensal mais 10 (dez) horas.” (NR)

Art. 80. Aplicam-se aos tripulantes, desde a entrada em vigor desta Lei até que tenham decorrido 30 (trinta) meses de sua publicação, como regime de transição, os seguintes dispositivos da [Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984](#):

I - os arts. 12, 13 e 20;

II - o **caput**, incluídas suas alíneas, e o § 1º, todos do art. 21;

III - os arts. 29 e 30.

Art. 81. Revogam-se:

I - após decorridos 90 (noventa) dias da publicação oficial desta Lei, a [Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984](#), com exceção dos dispositivos referidos no art. 80;

II - após decorridos 30 (trinta) meses da publicação oficial desta Lei, os dispositivos da [Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984](#), referidos no art. 80.

Art. 82. Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial, exceto os arts. 31, 32, 33, 35, 36 e 37, que entram em vigor após decorridos 30 (trinta) meses da publicação oficial desta Lei.

Brasília, 28 de agosto de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Mauricio Quintella

Ronaldo Nogueira de Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 29.8.2017

Anexo II

Roteiro de Entrevista: Pesquisa “O Custo da maternidade: entre a profissão de comissária de voo e a responsabilidade doméstica”

Origens e família

- 1) Conte-me sobre sua família;
- 2) onde nasceu;
- 3) sobre os pais, onde nasceram;
- 4) o que fazem;
- 5) possui irmãos, quantos, idade, o que fazem;
- 6) mora com a família;
- 7) caso tenha constituído família, conte-me sobre sua família;
- 8) sobre cônjuge;
- 9) onde nasceu;
- 10) como se conheceram;
- 11) possui quantos filhos, idade, conte-me sobre os filhos...

Religiosidade

- 1) Possui alguma religião ou filosofia de vida;
- 2) no que acredita; cresceu em um ambiente religioso;
- 3) qual a religião dos pais, irmãos, cônjuge;
- 4) em caso de possuir alguma crença, frequenta cultos religiosos;
- 5) conte-me sobre a religião em sua vida...

Escolaridade

- 1) Conte-me sobre sua trajetória escolar;
- 2) estudou onde;
- 3) como era sua relação com a escola;
- 4) experiências no ensino fundamental e médio;
- 5) como percebia o futuro profissional;
- 6) escolaridade dos pais, irmãos, cônjuge...

Vida profissional

- 1) Conte-me como se deu a escolha profissional;
- 2) qual a trajetória de inserção no mercado de trabalho;
- 3) possui ensino superior;
- 4) quando começou trabalhar e como chegou até aqui;
- 5) o que motivou a fazer a ser comissária;
- 6) conte-me sobre suas experiências e as perspectivas futuras...

Rotina de Trabalho

- 1) Conte-me sobre sua rotina de trabalho;
- 2) é responsável por qual tarefa;
- 3) como se dá a organização do trabalho;
- 4) a estrutura hierárquica, responde à quem;
- 5) relações no ambiente do trabalho;
- 6) possui relações extra ambiente de trabalho com os colegas...

Ambiente familiar e vida cotidiana

- 1) Onde mora;
- 2) está distante do serviço ou próximo;
- 3) como é realizado o transporte diário da casa ao trabalho e vice-versa;
- 4) quem realiza o trabalho doméstico na sua casa;
- 5) há uma divisão de tarefas;
- 6) como é feita a conciliação das atividades dos filhos com as atividades profissionais;
- 7) conte-me sobre sua vida cotidiana, lazer, hobbies e a vida extra ambiente profissional.