

FADIGA AÉREA: A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE, FADIGA E QUALIDADE DE VIDA DO AERONAUTA

¹Cristiano José Wanderley De Albuquerque; ²Anna Carolina Ramos

¹Universidade Ibirapuera

²Centro Universitário São Camilo

annacarol.psico@gmail.com

Resumo

A segurança de voo é algo fundamental para a aviação como um todo. Especificamente na aviação comercial, o grande fluxo gerado por sua demanda tem ocasionado algumas divergências quanto à qualidade de vida de seus tripulantes. O estresse e a fadiga têm afetado diretamente o trabalho dos tripulantes, que gera um grande problema a ser solucionado pelos gestores das empresas aéreas. O objetivo desse trabalho é despertar o interesse das autoridades e da sociedade a respeito do melhor gerenciamento do trabalho de pilotos e comissários de bordo, no que tange a sua regulamentação, especificamente seus horários de repouso. E, desta forma, assegurar uma melhor prevenção contra o estresse e a fadiga, além de proporcionar uma adequada qualidade de vida aos Pilotos e Comissários de Bordo, visando também a segurança das operações aéreas. Os conceitos utilizados abordam esclarecimentos sobre a questão do estresse e da fadiga, buscando compreender como esses afetam a qualidade de vida dos tripulantes. Este estudo foi feito por meio de um extenso levantamento bibliográfico, de modo a ampliar a compreensão sobre o tema. Este trabalho também propõe repensar até que ponto a segurança das operações aéreas é afetada pela fadiga dos pilotos e comissários de bordo.

Abstract

Flight safety is critical to aviation. Specifically in commercial aviation, the large flow generated by its demand has caused some divergences as to the quality of life of its crew. Stress and fatigue directly affects the work of the crew and creates a major problem to be solved by airline managers. The objective of this study is to stimulate the interest of the authorities and the society regarding better management of the work of pilots and flight attendants, especially regarding the regulation of their work hours. And, in this way, ensure better prevention against stress and fatigue, as well as providing an adequate quality of life for pilots and on-board commissioners, aiming also the safety of air operations. This study consisted in an extensive bibliographical survey, in order to broaden the understanding about the subject. The concepts mentioned address clarifications on the issue of stress and fatigue, seeking to understand how these affect the quality of life of the crew. This paper also proposes to rethink the extent to which the safety of air operations are affected by the fatigue of pilots and flight attendants.

Keywords: Quality of Life; Burnout; Fatigue; Pilots; Flight Attendant.

1. Introdução

“Senhoras e senhores, bem-vindos a bordo do voo [...] Solicitamos que permaneçam sentados com os cintos de segurança afivelados, até que se apaguem os sinais luminosos”. Sem dúvida, essas frases já foram ouvidas milhares de vezes, por muita gente, ao embarcar em uma aeronave, pois elas estão diretamente ligadas ao cotidiano do Comissário de Bordo, cuja história profissional, passou por uma evolução ao longo das décadas.

Apesar de todo o glamour e elegância que permeiam a imaginação popular acerca desta profissão, diante de uma observação mais cautelosa verifica-se que a profissão de aeronauta é caracterizada por um sistema onde prevalece a irregularidade de horários de trabalho, o que pode ser observado pela escala de voo mutável, trabalhos noturnos, entre outros (DIE-SAT, 1995, p. 3-17). A irregularidade de horários, em especial, traz repercussões sobre a saúde, podendo trazer sérios problemas sociais e familiares para estes profissionais.

Quando se trata de saúde do tripulante, significa dizer que as condições que regem o seu trabalho podem atingi-lo de diferentes formas. Neste sentido, Laurell & Noriega (1989), Cohn & Marsiglia (1994) e Seligmann-Silva (1994) citam essas condições: físicas (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), químicas (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc) e biológicas (vírus, bactérias, parasitas, fungos), às condições de higiene, de segurança, e às características ergonômicas do ambiente de trabalho.

Em geral, todos os comissários e pilotos são atingidos diretamente pelos efeitos das atividades que realizam. Os efeitos vão desde aspectos físicos até a sua subjetividade, ou seja, a questão psicológica (CESTEH, 1991). Além dos diversos fatores presentes no ambiente de trabalho como pouca oxigenação, baixa umidade, ruído, etc, também se observa alto nível de pressão psicológica (pelas diversas exigências advindas da responsabilidade que têm).

Além disso, o afastamento constante do convívio familiar e a impossibilidade de atuar no contexto social faz do aeronauta, assim como outros trabalhadores em turno, uma população em desvantagem social (Smith, 1994, p. 3-4).

Quem se dispõe a exercer a profissão de comissário de voo ou piloto, deve estar ciente que a dinâmica do trabalho é extremamente exaustiva. O tri-

pulante acorda em Porto Alegre e dorme em Manaus, almoça em Recife e janta no Rio de Janeiro, num mesmo dia. Em algumas ocasiões ele poderá tanto realizar um voo “bate-e-volta”, tendo a possibilidade de acordar e dormir em sua própria casa, em outras, terá sua escala de trabalho alterada, caso haja necessidade por parte da empresa, afetando seus planos para aquele dia (CONRADO, 2015).

Para manter alto o nível de segurança operacional nos voos é de extrema importância que as empresas aéreas conheçam e monitorem com atenção as condições de saúde integral de seus pilotos e comissários. Em especial, é importante acompanhar fatores relativos à qualidade de vida, bem como ao aparecimento de sintomas dos processos de fadiga. Desta forma, a empresa tem a capacidade de atenuar os efeitos das condições de trabalho adversas, melhorando a oferta de oportunidades para treinamento e condicionamento físico, além de programas de relaxamento adequados para as tarefas da aviação. Estas medidas poderiam não apenas evitar falhas no processo como evitar afastamentos relacionados a problemas de saúde física e/ou mental, que geram custos e transtornos para as empresas.

Portanto, este trabalho visa aprofundar o conhecimento sobre como a qualidade de vida dos comissários de voo e pilotos é afetada pelo estresse e pela fadiga aérea, e como isso impacta sua atividade profissional. Desta forma, este trabalho poderá ser usado como uma ferramenta para o melhor gerenciamento desse conflito, prevenindo assim, incidentes e/ou acidentes aéreos (segurança de voo). Espera-se que a exposição dos dados levantados possa despertar o interesse de todos aqueles ligados ou não as atividades aeronáuticas, na busca pela prevenção e diagnóstico do estresse/fadiga. E, deste modo, assegurar mais qualidade de vida aos profissionais, além de mais segurança nas operações aéreas.

2. Metodologia

Este trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica que, segundo Vergara (2005), consiste em um estudo de materiais publicados em livros, artigos científicos e mídias eletrônicas e disponibilizados para o público em geral, de forma acessível. A busca se deu tanto na literatura científica quanto em material de apoio a segurança no trabalho.

Levantou-se na pesquisa bibliográfica a questão da fadiga como um problema que atinge direta-

mente a qualidade vida dos Pilotos e Comissários de voo. Além disto, buscou-se por levantar as causas que levam esses profissionais a se fatigarem, e possíveis efeitos sobre o exercício de suas atividades profissionais. Durante a busca, sentiu-se a necessidade também de definir e distinguir entre os termos “estresse” e “fadiga”, de modo a facilitar a compreensão destes fenômenos na população estudada.

3. Resultados

Definição do conceito de estresse

O desenvolvimento da sociedade moderna, através dos grandes desafios propostos pelo fenômeno da industrialização, do avanço tecnológico e das novas maneiras de se comunicar, trouxe ao indivíduo, um novo paradigma a ser enfrentado: o Estresse.

Nunca se falou tanto sobre estresse como ultimamente. A sociedade atual sofre constantemente desse fenômeno devido as mudanças da vida moderna e a necessidade de ajustar-se a elas, pois, a competição acirrada entre as empresas, a globalização, as frequentes situações de conflito, ansiedade, os programas de qualidade, produtividade, entre tantos outros desafios, deixam as pessoas estressadas (MARINS, 2003).

Neste contexto o estresse surge como uma consequência dos persistentes esforços de adaptação dos indivíduos às exigências da atualidade.

Em 1926, Seyle, médico Endocrinologista, observando pacientes que sofriam das mais variadas enfermidades, usou pela primeira vez o termo estresse, para designar um conjunto de reações específicas pelos quais sofriam esses doentes.

Em 1936, definiu a reação do estresse como uma síndrome geral de adaptação do corpo às situações pelo qual era exposto e em, 1974, ele redefiniu este termo como uma resposta não específica do corpo frente a alguma demanda (SEYLE, 1956).

A palavra estresse vem do inglês stress. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e a seu equilíbrio interno. (SELYE, 1956, p. 2)

É importante levar em consideração que cada pessoa reage ao estresse de maneira diferente, mesmo em situações semelhantes de pressão, inclusive no mundo corporativo, onde o estresse recebe a designação de Estresse Ocupacional.

É possível definir o estresse ocupacional a partir do enfoque nos estressores organizacionais que permitem diferenciar dois tipos de estudo: os de estresse ocupacional e os de forma geral.

O ocupacional enfoca estressores relacionados ao ambiente de trabalho, e tudo o que diz respeito às experiências vividas profissionalmente, e os de forma geral que são os aspectos estressantes pelos quais enfrentam o cidadão comum no seu dia-a-dia (PASCHOAL; TAMAYO, 2006).

O estresse pode ter origem em fontes externas e internas: as fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Muitas vezes, não é o acontecimento em si que se torna estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, entre outros. Muito frequentemente, o estresse ocorre em função dos diversos tipos de cargos, de ocupação que a pessoa exerce (LIPP 1996, p.9).

De acordo com Clarence e Sharon (2009), além de afetar a memória, o julgamento e a atenção, o estresse também pode diminuir a coordenação visual, motora e o controle muscular. Sendo assim, é importante que haja uma atenção maior quanto à identificação e gerenciamento dos fatores estressores potenciais.

Os estressores externos são aqueles que originam-se fora do indivíduo e podem ser divididos em subcategorias: ambientais e psicossociais. Entre os estressores externos ambientais estão: as condições de voo adversas devido a problemas meteorológicos; as temperaturas extremas de frio ou calor pelos quais enfrentam os Pilotos e Comissários nos diversos lugares para onde vão; o excesso de claridade ou a insuficiente luminosidade presentes na cabine de comando e/ou de passageiros, dificultando a visão

desses profissionais; os altos índices de ruídos, que causam problemas de perda auditiva a longo prazo; a baixa umidade do ar no interior da cabine, proporcionando diversos problemas de saúde; sem falar nos estressores externos psicossociais: como os conflitos enfrentados no trabalho pela grande responsabilidade que têm, o distanciamento do convívio familiar e social que enfrentam, a pressão psicológica que sofrem devido a tensão das condições da própria atividade profissional; os sentimentos de falta de suporte que enfrentam, algumas vezes, por parte dos colegas; e problemas relacionados com o conjugue, filhos, ou até mesmo casos de doença e morte familiar. Enquanto que os estressores internos são originados por condições fisiológicas e cognitivas do indivíduo e, tipicamente são considerados do seu controle. Aspectos como o fumo, uso abusivo do álcool e de medicamentos com ou sem prescrição médica, dietas pouco nutritivas, privação do sono; pressão arterial alta; além da sobrecarga de informações geradas pelas mídias sociais e pela própria atividade, ocasionando fadiga mental; medo que aconteça algum acidente ou incidente; tédio e solidão pelo confinamento enfrentado em quartos de hotel e a alta carga de trabalho, são exemplos bem típicos desses estressores.

4. Definição do conceito de fadiga

O grande fluxo de trabalho gerado pela dinâmica da vida moderna exige cada vez mais do trabalhador. É muito comum encontrarmos profissionais exercendo suas atividades diárias, fora do seu horário de trabalho, em finais de semana e até mesmo, aqueles que levam tarefas para realizarem na sua própria casa; isso vem criando um grande conflito dentro das organizações, que merece uma atenção maior por parte dos gestores, uma vez que a tensão gerada pelo acúmulo de atividades e/ou pelas responsabilidades pertinentes a cada cargo, gera no trabalhador ao longo do tempo, um fenômeno conhecido como Fadiga, que prejudica e/ou afasta o profissional de suas funções.

Segundo Simões (2016), há muita confusão entre os termos fadiga (estafa) e estresse, que se mostram como problemas claramente diferentes e que ajudam a compreendê-los. A fadiga ou estafa é um sintoma do estresse, mas não a sua causa. No estresse, a intensidade da fadiga é maior e a maneira como nosso organismo reage a estes sintomas é bem diferente.

A fadiga se mostra como uma incapacidade temporária, ou uma diminuição da capacidade para

responder a uma situação, proveniente de uma recuperação insuficiente de uma atividade mental, emocional ou psicológica (Darby & Wall, 1998).

Esta definição é convergente com Ribeiro, N. (2006) que define a fadiga como um conjunto de manifestações subjetivas e objetivas frutos de uma atividade intensa e/ou prolongada.

Estudos apontam que os distúrbios do sono e o desacerto do relógio biológico circadiano são os sintomas que mais acometem os comissários e os pilotos em função da expansão do trabalho em turnos e dos transportes aéreos. Sendo assim a fadiga passa a ser vista como resultado da exposição prolongada as atividades profissionais. (Darby & Wall, 1998; Dawson et al., 2011). Deste modo, Rosenkrans (2011, p.27-29) define a fadiga como: “um estado de cansaço devido ao estado de vigília prolongado, longos períodos de trabalho e/ou dessincronização dos ritmos circadianos, caracterizado por diminuição da atenção, performance cognitiva e menor capacidade de tomar decisões”.

Limongi França e Rodrigues (1996) definem a fadiga como um estado físico e mental, resultante de um esforço prolongado ou repetido, repercutindo sobre vários sistemas do organismo e provocando diversas alterações de funções.

Invariavelmente essas alterações levam a uma diminuição do desempenho profissional de forma qualitativa e quantitativa. Vale ressaltar que ela também contribui para o absenteísmo no trabalho e vários distúrbios psicológicos, que afetam a vida pessoal, familiar e social.

Segundo Gander (2011), os fatores provindos do fenômeno fadiga relacionam-se com a flutuação no ciclo diário do relógio biológico circadiano, a restrição do sono e a relação tempo para a execução de tarefas.

Muitas vezes a tripulação é obrigada a prolongar sua vigília além do normal devido à falta de pessoal especializado, aos atrasos, às várias etapas de voo, à necessidade da missão e às atividades de planejamento de voo e manutenção aeronáutica.

São comuns nas operações aéreas aspectos como a imprevisibilidade das horas de trabalho, interrupções dos ritmos circadianos, privação de sono, e períodos longos de serviço. Esses frequentemente são causas de fadiga nas tripulações da aviação (CARMO, 2013).

Devido à grande diversidade de conceitos sobre o termo fadiga, faz-se necessário assumir a fadiga em seu modo simplório pois ela poderá ser aplicada em qualquer espaço do cenário da saúde. (MOTA; CRUZ; PIMENTA, 2005).

Como existem diversas definições sobre fadiga, há uma certa dificuldade na identificação de seus atributos críticos, o que torna um grande desafio à elaboração de um diagnóstico e ações mitigadoras pontuais, a fim de se garantir a diminuição acentuada de ocorrência desse problema.

No meio aeronáutico, a fadiga é conhecida e tratada como fadiga aérea, cujos sintomas, interferem diretamente na vida dos profissionais aeronáuticos, mais precisamente pilotos e comissários de voo. E por isso deve ser gerenciada de uma forma muito cautelosa.

A fadiga aérea, assim como conhecida, pode dificultar a tomada de decisão do tripulante, pois, a sua capacidade de concentração estará possivelmente comprometida, juntamente com o bom funcionamento da memória, afetando assim a sua atuação, e o tornando suscetível a erros graves e acidentes aéreos. Esse tipo de conflito, nos dias atuais, é bastante comum nas empresas aéreas.

Portanto as autoridades aeronáuticas devem despertar interesse pelo tema, buscando meios para minimizá-lo, uma vez que centenas de vidas já foram perdidas em função dos acidentes ocorridos, devido ao desgaste físico e emocional de aeronautas.

5. Fadiga Aérea

A manifestação da fadiga no setor aéreo tem se mostrado cada vez mais evidente, em função da tensão gerada pela própria atividade aérea e responsabilidades pertinentes ao cargo desses profissionais, em especial aos tripulantes de cabine. As adversidades e variedades das condições de trabalho aos quais são submetidos, inclusive em diferentes turnos, afetam o ritmo circadiano, desregulando funções orgânicas importantes, como o sono e a alimentação, por exemplo, o que por sua vez provoca um grande desgaste na saúde desses tripulantes, comprometendo a qualidade de vida, assim como as condições favoráveis à segurança de voo.

A fadiga de voo é um estado que resulta na diminuição das habilidades no trabalho e prejuízo do estado de alerta, em função, entre outros fato-

res, de atividades profissionais longas e cansativas, esgotamento físico e mental, sendo uma ameaça à segurança operacional, por degradar o desempenho dos tripulantes (MONTANDON, 2007, p.127-140).

Regidos por uma regulamentação trabalhista que já não os beneficiam tanto, Pilotos e Comissários de voo, se vêem diante de uma questão que os desafia: a Fadiga Aérea. Esses são postos a vivenciar atividades aéreas por longos períodos, o que afeta diretamente sua saúde e a capacidade de julgamento, levando o profissional a trabalhar com uma baixa consciência situacional, o que pode ocasionar erros graves, e colocar em risco a vida de centenas de pessoas. Por isso, os riscos associados à fadiga têm merecido uma atenção maior por parte dos gestores e também dos governantes, uma vez que existe uma estreita relação entre esse fenômeno e a segurança de voo.

Embora ultimamente as empresas aéreas tenham feito grandes investimentos na área de treinamento dos Pilotos e Comissários de voo, o desempenho desses profissionais fica comprometido pela grande carga de trabalho pelo qual são expostos. De nada adianta um bom treinamento, se quando há alguma emergência, os tripulantes não respondem como deveriam, em função do esgotamento físico, fadiga. Na verdade quando o legislador permitiu um número máximo de horas mensalmente para piloto e comissários, ele pensou que esse limite pudesse ser necessário vez por outra, e não sempre. Afinal, um tripulante cansado é a receita certa para o desastre (BRANCO, 2009). Desta forma, segundo Kanashiro (2005):

A fadiga passa a ter um papel fundamental na questão da segurança de voo: O que pode fazer com que um piloto capacitado, com excelente formação, demonstrando estar nas melhores condições psicofisiológicas cometa um erro de julgamento ou tome uma decisão inadequada e ocasione um acidente? A fadiga pode ser uma das respostas. (KANASHIRO, 2005 apud CUNHA, 2007, p.35)

6. Causas da Fadiga Aérea

Para se compreender as causas da Fadiga aérea é necessário considerar as condições de trabalho dos tripulantes, que vão desde longas jornadas de trabalho até a má distribuição de tarefas (funções), entre outras, que contribuem bastante para as condições de enfretamento do tripulante ao problema da

fadiga. Dentre as várias causas da fadiga, citadas por Oliveira (2002), as que certamente afetam a vida de um tripulante, são: falta de horas de sono; trabalho intelectual intenso; trabalho sob estresse; temperaturas extremas (desconforto térmico); ambiente saturado (falhas de oxigênio); duração do trabalho; falta de períodos de recuperação; ruído; alimentação deficiente; grande responsabilidade e conflitos.

7. Consequências da Fadiga Aérea

Mota, Cruz e Pimenta (2005) expõem as principais consequências relacionadas à fadiga aérea, caracterizando todos esses como sendo extremamente problemáticos para os tripulantes e a segurança de voo. São eles: cansaço; exaustão; desgaste; alteração da capacidade funcional e falta de recursos/energia; letargia; sonolência; diminuição da motivação, atenção, concentração e mal-estar.

8. Combatendo a Fadiga

Existem algumas dicas e medidas que podem ser tomadas independentemente do diagnóstico e que servem única e exclusivamente para tratar e aliviar o sintoma.

Dentre as citadas por Oliveira (2002), as que têm uma maior importância e que são relacionadas ao contexto do tema exposto, são: procurar dormir horas suficientes todas às noites; eliminar maus hábitos, como o consumo exacerbado de álcool e fumo (e drogas); alimentar-se de uma maneira saudável, seguindo uma dieta balanceada (e beba bastante água durante o dia); e aprender a gerir o tempo (procurando manter uma agenda pessoal e profissional equilibrada, a fim de evitar estresse em seu cotidiano) atribuindo funções e planejando tarefas.

Além dessas dicas, não se deve esquecer algo que é essencial para a obtenção e manutenção de uma melhor qualidade de vida, que é sem dúvida: a prática regular de atividade física. Além de buscar programas de bem-estar, como: oportunidade de treinamento, condicionamento físico, exercícios de relaxamento, entretenimento etc.

9. Qualidade de Vida no Trabalho

A grande preocupação das empresas aéreas está relacionada com a questão da segurança dos voos, e dos grandes fatores que contribuem para isso é a boa condição psicofisiológica dos pilotos, aliada a uma boa condição aeróbica. Isso com certeza pode minimizar os sintomas do processo de fadiga e, das

ocorrências aeronáuticas, principalmente se forem consideradas as estatísticas do CENIPA (2000 apud RIBAS, 2003) para a aviação do exército, através das quais foi constatado que 90% dos acidentes tiveram grande participação do fator humano. Então as companhias aéreas devem repensar a maneira como gerenciam suas operações e como isso afeta outra importante questão dos seus colaboradores: a qualidade de vida. Tanto em seu cotidiano pessoal como profissional.

Chiavenato (2004) afirma que a preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas se transformou há muito tempo para a situação do trabalho, como parte integrante de uma sociedade moderna e diversificada. Antes de colocar em prática questões relativas à qualidade de vida no trabalho, deve-se levar em consideração suas duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciais sobre a produtividade e qualidade.

A preocupação com a qualidade de vida foi surgindo ao longo da história, mediante o desenvolvimento da indústria e das condições aos quais os trabalhadores eram expostos. Desde esses primórdios, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do trabalhador, denominada de maneira diferente e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. (RODRIGUES 2002).

No início do século XVIII, com as transformações ocorridas na indústria, a população mundial crescia rapidamente e o mercado consumidor aumentava assustadoramente, estimulando a produção em grande escala e induzindo o desenvolvimento tecnológico (RODRIGUES, 2001).

Na época, as fábricas não ofereciam aos colaboradores condições de ambientes saudáveis, o que causava uma fadiga nesses, gerada pela grande demanda de trabalho. Assim, as condições de saúde desses profissionais ficavam bastante comprometidas em função de ambientes desfavoráveis de higiene, onde proliferavam enfermidades não apenas pelo contágio, como também pelo desgaste físico a que eram submetidos os trabalhadores. Nessa época também houve um aumento considerável nos acidentes de trabalho, pois não havia nenhuma preocupação dos fabricantes em preveni-los (CARVALHO apud OLIVEIRA, 2004).

Apenas na década de 60 as questões relativas à qualidade de vida no trabalho tiveram destaque e se desenvolveram, para uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho, de acordo com Rodrigues (2001).

As inovações tecnológicas, o desenvolvimento das organizações e o diversificado ambiente empresarial, evidenciados nos anos 90, trazem desafios competitivos às organizações e gera grandes modificações às categorias profissionais, aumentando a ansiedade, o medo e o stress. As transformações pelas quais passaram as relações trabalhistas geraram significativas mudanças na qualidade de vida no trabalho, segundo Limongi-França (2003).

A qualidade de vida e Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil são verdadeiramente um grande “desafio cultural”. A cultura da “Qualidade de vida” precisa ser inserida na vida dos cidadãos brasileiros, para que haja uma transformação de mentalidade. O seu modo de pensar em relação a este assunto precisa ser mais amadurecido. Isso deve fazer parte do seu cotidiano. Independente da área de atuação. Porém, é importante ter a consciência que este é um processo árduo, longo e duradouro; um grande desafio para todos (BITENCOURT, 2004).

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2002 p.156): Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Para Chiavenato (1999), a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização.

A conquista da qualidade de vida depende, em grande parte, da conscientização e do compromisso das empresas. É fundamental que elas assumam sua parcela de responsabilidade diante dos problemas e necessidades enfrentados na atualidade com relação

à saúde global, ao equilíbrio ecológico e à sobrevivência e desenvolvimento auto-sustentável de todos (BITENCOURT et. al,2004).

A qualidade de vida no trabalho, segundo Chiavenato (1999, p.391), “representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

O mesmo autor destaca os fatores envolvidos na qualidade de vida no trabalho, que são: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico no trabalho; a liberdade de expressão; responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

De uma forma mais abrangente, segundo Sucesso (1998), a qualidade de vida no trabalho engloba aspectos como: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais de comprar um imóvel ou até mesmo um carro, uma viagem, etc.; e sociais, onde possa proporcionar um melhor padrão de vida para si e seus parentes; ter orgulho do trabalho que realiza e assim viver uma vida emocionalmente satisfatória, tendo uma elevação na sua autoestima; buscar a harmonia entre o trabalho e os momentos de lazer; ter oportunidades de realizar um trabalho dentro de uma carga horária e condições sensatas; oportunidades de crescimento profissional, fazendo uso de todo o seu potencial técnico; respeito aos seus direitos trabalhistas e como cidadão; além de ter um justo salário por suas atividades profissionais. Com todos esses aspectos satisfeitos, o trabalhador sente-se plenamente realizado em sua atividade profissional, espelhando assim, em sua vida pessoal, e todos os benefícios pertinentes a essa satisfação lhe propõe uma vida com muito mais qualidade.

10. DISCUSSÃO

A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Ou seja, é o quanto as pessoas se sentem realizadas e felizes em suas atividades profissionais. Ainda segundo o autor, há um melhor desempenho, melhoramento na saúde e uma maior expectativa de vida quando todos estão satisfeitos no trabalho.

Grande parte dos estudos sobre satisfação no trabalho parte de uma perspectiva ambiental, de como as características organizacionais e ambientais tornam os funcionários satisfeitos ou insatisfeitos (SPECTOR 2005).

Nesse sentido torna-se imprescindível às empresas aéreas atentarem mais para a qualidade de vida de seus aeronautas, e perceberem que o problema do estresse/fadiga, que se desenvolve ao longo de um tempo por intermédio do trabalho físico e/ou mental, intenso e prolongado, afeta diretamente a vida desses, e conseqüentemente a segurança de voo, sendo tão importante o seu gerenciamento e controle. Profissionais satisfeitos, com suas funções orgânicas equilibradas (saúde), contribuem para uma maior e melhor produtividade.

Segundo Ribas (2003), os Estudos do CENIPA mostram que um acidente aeronáutico pode ser resultado da falta de capacidade do tripulante de suportar a tensão psicológica do trabalho aéreo, e que em muitos dos acidentes, são provados que o profissional não estava na sua condição psicofisiológica normal. Sem dúvida, todos os sintomas relacionados à fadiga afetaram sobremaneira suas decisões no momento crítico do trabalho, ou seja, no momento de uma determinada emergência.

Então é de suma importância para o setor aéreo, conhecer e controlar com atenção, as condições de saúde dos pilotos e comissários de voo, assim como observar o nível de qualidade de vida, e através dele, gerenciar da melhor forma, o aparecimento de sintomas referentes à fadiga, pois tendo em vista a complexidade da atividade aérea e a pressão pela segurança de vôo, que as companhias aéreas exercem em seus tripulantes é indispensável todos os recursos que minimizem esse problema.

11. CONCLUSÃO

A partir da extensa consulta à literatura científica sobre estresse e a material técnico na área de aviação, foi possível dimensionar a carência de estudos empíricos com esta população. A literatura em estresse e qualidade de vida aponta para a importância da promoção de saúde no ambiente de trabalho, a fim tanto de prevenir acidentes quanto para evitar afastamentos por motivo de doença. Portanto, torna-se interessante uma pesquisa de campo onde seja avaliado em maior profundidade, como o estresse e a fadiga afetam tanto suas vidas pessoais quanto suas atividades profissionais.

12. Referências Bibliográficas

- BITENCOURT, C. e Colaboradores, *Qualidade de Vida no Trabalho: Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* Porto Alegre Editora Bookman, 2004.
- BRANCO, M. *Na cabine de comando: curiosidades aéreas, acidentes, a crise, o caos e o céu ainda vermelho...* São Paulo: Novo Século, 2009.
- CARDOSO, Salmeron, 2008. *A História da Profissão de Aeromoça e Comissário de Bordo*. Disponível em: <https://ceabbrasil.com.br/blog/historia-aeromoca-comissario-bordo/>. Acesso em 03/09/2016.
- CARMO, Oscar Ferreira. *Fadiga e Pilotagem de Helicópteros de Segurança Pública e Defesa Civil*. Anais do 6º Simpósio de Segurança de Voo, 2013 p 894-1014.
- CENTRO DE ESTUDOS EM SAÚDE DO TRABALHADOR E ECOLOGIA HUMANA (CESTEH). FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA (ENSP). *Volere Volare: a saúde do aeronauta*. Rio de Janeiro: 1991.
- CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. São Paulo: Editora Atlas 8ª Edição, 2004.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campos, 1999.
- _____. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CLARENCE E. Rash AND SHARON D. Manning. *Fligh Safety foundation Magazine – Aero safety world – August 2009)*
- COHN, A. & MARSIGLIA, R.G. *Processo e organização do trabalho*. IN: BUSCHINELLI, J.T.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R.M. *Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- CUNHA, C. E. D. *O vôo com o NVG e a fadiga*. Rev. UNIFA, Rio de Janeiro, v.19, n. 22, p. 35, 2007.
- DARBY, F. & WALL, C. (1998). *Stress and Fatigue – Their Impact on Health and Safety in Workplace*. Occupational Safety & Health Service of Department of Labour.

- DAWSON, D., Noy, Y., Harma, M., Akerstedt, T., Belenky, G. (2011). Modelling Fatigue and the Use of Fatigue Models in Work Settings. *Accident Analysis and Prevention*, 43, 548-564.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS E PESQUISAS DE SAÚDE E DOS AMBIENTES DE TRABALHO (DIESAT). *Aeronautas: condições de trabalho e de saúde*. São Paulo: Sindicato Nacional dos Aeronautas, 1995, p. 3-17.
- GANDER, P. et al. Fatigue Risk Management. In: KRYGER, M. H. et al. (Orgs.). *Principles and practice of sleep medicine*. 5th Edition. Canada: Elsevier, 2011. p. 760-768.
- LAURELL, A.C. & NORIEGA, M. *Processo de produção e saúde. trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989. p. 108-119.
- LIMONGI França, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: guia básico com a abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 1996.
- LIMONGI França, A.C. e ARELLANO B., Eliete, *As Pessoas na Organização*
Qualidade Vida no Trabalho: o comportamento das pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2ª Edição, 2002.
- LIMONGI França, A.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. *Pesquisas sobre stress no Brasil – Saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papirus, 1996. P. 9.
- MARINS, Luiz. *Livre-se dos “Corvos”*. São Paulo: Harbra, 2003.
- MONTANDON, A. A. *Medicina de Aviação: fisiologia de vôo: fundamentos essenciais para quem voa*. Uberaba: Universidade de Uberaba, 2007. p.127-140
- MOTA, D. D. C. F.; CRUZ, D., A. L. M.; PIMENTA, C. A. M. *Fadiga: uma análise do conceito*. *Acta paul. Enferm.*, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 285-293, 2005.
- OLIVEIRA, L. A. (2002), *A Fadiga no Trabalho*. Disponível em: http://itag-es.com.br/itag/?page_id=482#. Acesso: 17/04/2015.
- OLIVEIRA, O. J. *Gestão da Qualidade*. São Paulo: Editora Pioneira, 2004.
- PASCHOAL; Tatiane; TAMAYO, Álvaro. *Ergonomia, Estresse e trabalho. Validação da escala de estresse no trabalho*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>. Acesso em: 11 out. de 2006.
- RIBAS, P. R. *O Fenômeno da Fadiga central na pilotagem de helicópteros: o efeito da condição física aeróbica sobre o comportamento psicofisiológico*. Rio de Janeiro, 2003. 129 p. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Gama Filho.
- Ribeiro, N. (2006). *Ritmos Circadianos, Sono e Fadiga. Segurança, Higiene e Saúde na Profissão de Tripulante de Cabine*. 158-166, in Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil. Lisboa.
- RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial*. Petrópolis: Editora Vozes, 8ª Edição, 2001.
- RODRIGUES, M.V.C. *Qualidade de Vida no Trabalho*. 9ª Edição, Editora Vozes, Petrópolis, 2002.
- ROSENKRANS, W. (2011). *Too Tired- Wake, Sleep and Alertness Measurements Reveal a Serious Underestimation of Cabin Crew Fatigue*. *Fight Safety Foundation*, 27-29.
- SELIGMANN Silva, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez, UFRJ, 1994.
- SELYE, Hans. *Stress, a tensão da vida*. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956. P. 2.
- SUCESO, E. P. B. *Trabalho e Qualidade de Vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.
- SIMÕES, Daniel. *Estafa não é Estresse*. Disponível em: <http://200.155.1.42/2016/07/14/estafa-nao-e-estresse/>. Acesso em 28/10/2016.
- SMITH, P. *Shiftwork and non-work performance efficiency: a review*. In: *International Symposium on Night and Shiftwork*, 11, Melbourne, 1994. p. 3-4.
- SPECTOR, E. P. *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.