



COORDENAÇÃO Raquel Varela
Roberto della Santa
Henrique Oliveira

RESUMO
INQUÉRITO NACIONAL

sobre as Condições de Vida e Trabalho do
Pessoal de Voo da Aviação Civil (INCVT-PVAC)
em Portugal | Setembro 2019



NOTA

Este texto é o resumo do estudo para divulgação junto da imprensa e dos associados do SNPVAC. Para acesso ao estudo completo, metodologia, análise e ficha técnica consultar:

WWW.RELATORIO.FGFGF/EEHBDB/MNSJDJSGJ

Burnout e desgaste rápido nos tripulantes de cabina em Portugal

“Na 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS o *burnout* foi – por fim – considerado um “fenómeno relacionado com o trabalho.

Foi adscrito ao capítulo “Fatores que influenciam o estado de saúde/razões para os serviços de saúde”, que inclui tópicos que não são classificadas como doenças, mas para os quais os indivíduos devem recorrer aos serviços de saúde.

No CID-11, o fenómeno social do *burnout* é designado da seguinte forma:

“O burnout ou esgotamento profissional é uma síndrome conceptualizada como resultante do stress crónico no trabalho que não foi corretamente gerido”.

Três dimensões centrais caracterizam esta condição:

um sentimento de falta de energia e/ou de exaustão;

distanciamento do trabalho, sentimentos de negativismo e/ou de cinismo em relação ao trabalho;

perda de eficiência profissional.

O termo *burnout* refere-se especificamente a fenómenos relativos ao trabalho e não deve ser usado para descrever experiências noutras áreas da vida em geral.

Esta questão já constava na CID-10, mas a definição agora é mais pormenorizada.

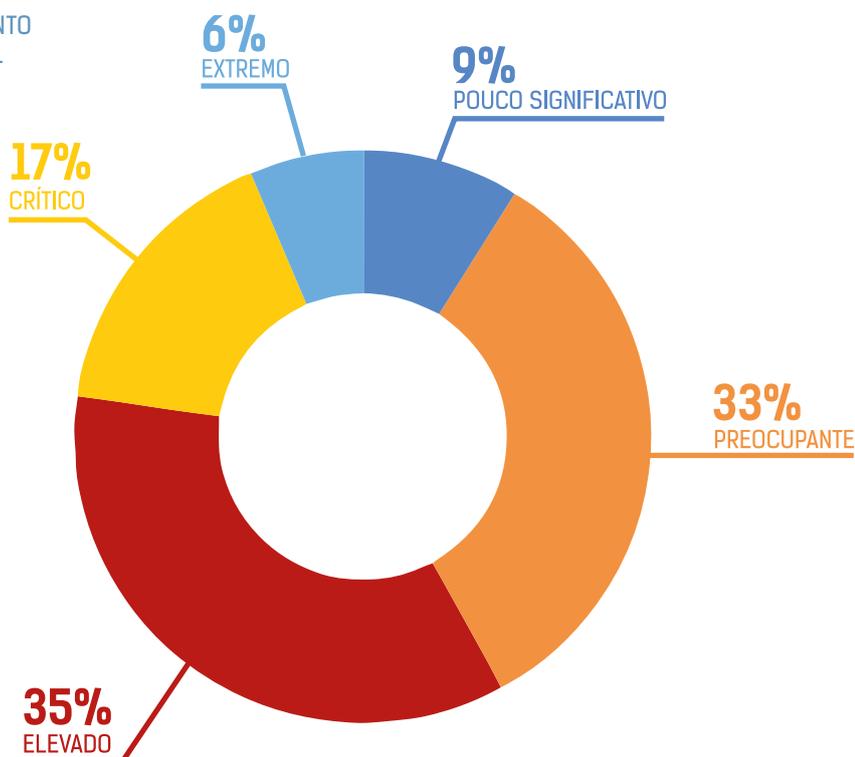
A Organização Mundial de Saúde está prestes a iniciar um trabalho de elaboração de linhas diretrizes fundadas em bases factuais relativamente à saúde mental nos locais de trabalho.”

No estudo nacional que realizámos sobre condições de vida e trabalho no pessoal de voo inquirimos e analisámos estas três dimensões. Os dados são os seguintes:

BURNOUT NO PESSOAL DE VOO

Um setor em exaustão emocional acima da média nacional

ESGOTAMENTO EMOCIONAL



Poucos profissionais não exibem sinais significativos de esgotamento emocional: apenas **8,85%**.

33,18% dos profissionais apresentam alguns sinais preocupantes de exaustão emocional.

35,24% dos profissionais apresentam sinais muito elevados de exaustão emocional.

16,4% dos profissionais têm sinais críticos de exaustão emocional.

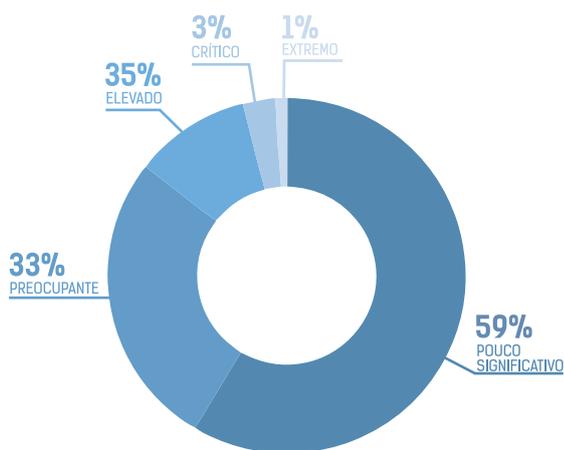
6,33% dos profissionais estão em exaustão emocional extrema.

A análise dos dados sobre exaustão emocional sugere que a distribuição do índice de exaustão emocional entre o pessoal de voo da aviação civil em Portugal é extremamente preocupante e com os valores demasiado elevados. Trata-se de um componente crucial do desgaste profissional nos termos deste estudo. Observando os dados, prova-se que o esgotamento emocional é mais elevado no “longo curso” e no “médio e longo curso”. No entanto, os casos mais numerosos de alto nível de esgotamento emocional situam-se no “médio curso”. A exaustão emocional afecta igualmente tanto o sexo feminino como o sexo masculino. Observando-se os dados de

perto, prova-se que o esgotamento emocional é mais elevado em contratos sem termo. Há apenas dois tarefeiros a responder, de forma que não consideramos relevantes os resultados estatísticos destes últimos. Pelo inquérito fica evidente a relação entre esgotamento emocional e assédio moral no trabalho.

Um setor que não exhibe sinais pronunciados de distanciamento face ao trabalho

DISTANCIAMENTO

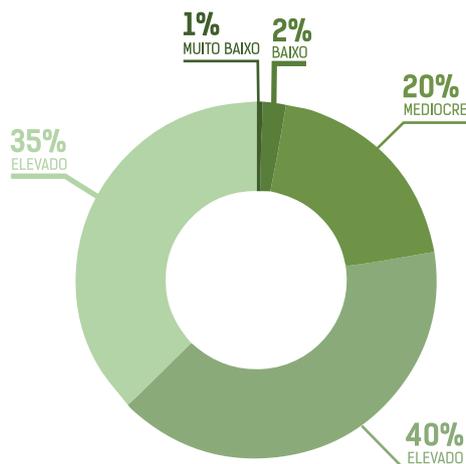


A conclusão que se pode tirar é que esta classe profissional não exhibe níveis preocupantes de cinismo ou de distanciamento em relação ao trabalho social.

A análise do gráfico sugere que a distribuição do índice de distanciamento laboral entre o pessoal de voo da aviação civil em Portugal é uma distribuição de valores extremos de cauda alongada, não obstante esta variável específica não atingir níveis, no nosso entender, tão preocupantes.

A maioria sente-se realizada profissionalmente

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL



0,5% dos profissionais mostram níveis de realização profissional muito baixos.

2,1% dos profissionais apresentam realização profissional baixa.

19,9% dos profissionais apresentam sinais medíocres de realização profissional.

40,1 % dos profissionais têm sinais elevados de realização profissional.

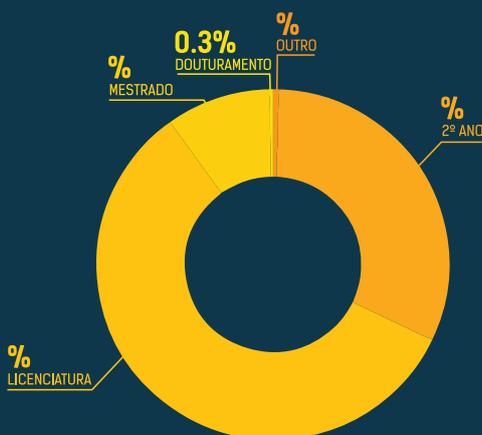
37,3% dos profissionais têm uma excelente realização profissional, entre 80 e 100 pontos.

O pessoal de voo apresenta um elevado índice de realização profissional nos termos do estudo. Trata-se de um envolvimento típico de setores de “alta performance”

Quem são os tripulantes?

Os indicadores sociais descritivos da amostra revelam 67,7% de respondentes mulheres e um 32,3% de respondentes homens. Entre os tripulantes inquiridos há 42,6% de médio curso, 27,8% de médio/longo curso e 29,6% de longo curso. A faixa maioritária do pessoal de voo concentra-se na média. O grupo socio-profissional em estudo tem uma escolaridade muito elevada: mais de 68% completaram o ensino superior.

HABILITAÇÕES

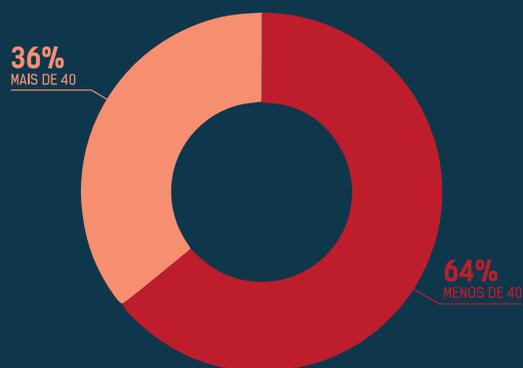


Isto aumenta os cenários de *status* ou prestígio associados a uma imagem pública positiva, além de ser evidente que estão entre os grupos de recrutamento de quadros especializados. Trata-se de uma força social de trabalho específica e altamente instruída, tipicamente urbana, moderna e cosmopolita.

Em termos comparativos, revela altos níveis de formação integral no setor aeronáutico. A psicodinâmica do reconhecimento social cobra (potencialmente) um alto preço de realização, além de tenderem a expectativas ascendentes de autonomia.

Trata-se de um grupo socioprofissional com uma média de 38 anos e moda e mediana um pouco abaixo. Cerca de 64,2% dos tripulantes respondentes tem uma idade de até 40 anos.

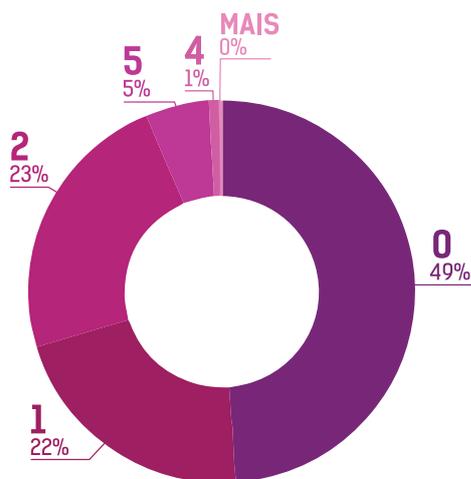
IDADES



Tendo em vista as características demográficas e populacionais de Portugal e uma análise histórica das relações laborais, poder-se-ia dizer tratar-se de uma mediana típica no País. Mas basta olhar mais de perto a realidade de outros grupos socioprofissionais para se perceber que se trata, na verdade, de um quadro bastante específico quanto à faixa etária. Relaciona-se com múltiplos fatores, desde a “alta performance” que é necessária para o trabalho até às formas de recrutamento. Constata-se um grupo socioprofissional em crescimento, com 4,2% de profissionais com menos de um ano de tempo de serviço. 21,4% dos profissionais têm menos de 5 anos de experiência.

48.9% dos profissionais não tem filhos. Dos que têm, 70% têm no máximo um filho. Neste quesito, o grupo acompanha as tendências já observadas quanto ao planeamento familiar entre os mais jovens. Há porventura, entre outros fatores e correlações, imensa dificuldade para as famílias urbanas criarem os seus filhos sem redes de suporte tradicional.

NÚMERO DE FILHOS



A permanência nas categorias de comissários tem, enquanto média, 7,8 anos, mas existem retenções elevadas, cerca de 19,5% de profissionais estão no setor entre 10 e 12 anos na mesma posição e há profissionais com mais de 25 anos na mesma categoria socio-profissional. A progressão na carreira ou uma não-mudança de escalão são fatores decisivos para o bem-estar. A permanência na categoria de chefe de cabina tem uma média de 7,7 anos, mas existem retenções elevadas, entre 6 e 8 anos e entre 10 e 12 anos. Curiosamente, existem vagas de chefes de cabine recém-promovidos até um ano na categoria, o que fez baixar drasticamente a média. A permanência na categoria de supervisor tem uma média de 6,3 anos. Existe uma vaga de supervisores recentes nesta categoria, são cerca de 55% com menos de cinco anos após a promoção, o que faz baixar a média de permanência. São dados arquetípicos de uma posição social de hierarquia.

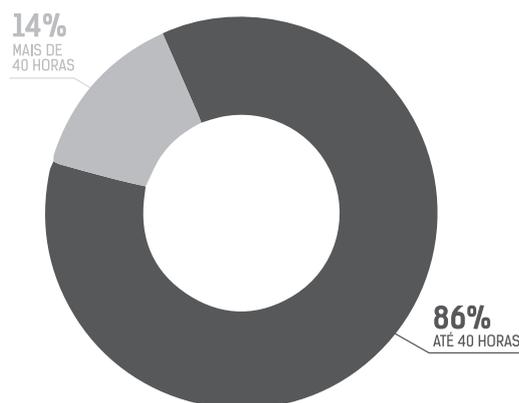
Um terço da população da amostra não possui casa própria – e dos que são proprietários só 20% tem a casa totalmente paga. 73% estão endividados, com hipotecas/compromissos financeiros. 73% tem relacionamento dura-

douro e 78% dos que têm companheiros são casados com pessoas com emprego fixo. Somente 6% são filhos de pessoas do setor aeronáutico. Apenas um quarto dos respondentes gostava de ter um filho tripulante, enquanto 48% gostavam de ter um filho piloto.

A esmagadora maioria dos respondentes pertence à TAP Air Portugal: 78% de frequência relativa. A TAP Air Portugal é uma companhia de bandeira que foi recentemente privatizada. A maioria esmagadora dos respondentes provém da base de Lisboa, o maior aeroporto do País. As características nacionais amplamente conhecidas, capital macrocéfala, são evidenciadas neste setor socioprofissional.

A maioria esmagadora dos respondentes tem um contrato de trabalho seguro/estável. A estabilidade no emprego das companhias maioritárias, TAP e Air Azores, é bastante elevada face à realidade nacional. A distribuição dos quadros funcionais e das hierarquias entre os respondentes revela-nos aqui um viés abissal no contraste entre a base da pirâmide, extremamente alargada, e o topo, quase nulo – muitos na base, poucos no topo. A maioria esmagadora dos respondentes trabalha até 40 horas por semana. Existem alguns casos de horas programadas muito excessivas e 14,3% trabalham mais de 40 horas por semana.

HORÁRIO REGULAR

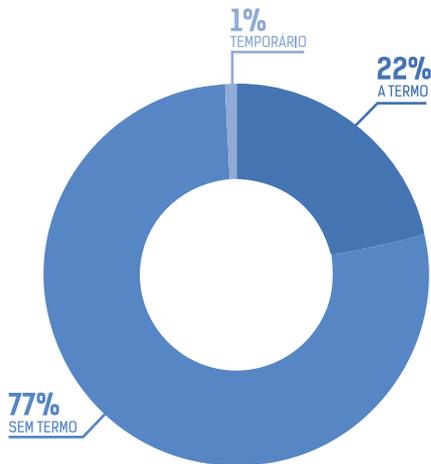


Os tempos de acesso e regresso às bases a partir das habitações dos diversos profissionais de voo não diferem significativamente. A esmagadora maioria, mais de 90%, reside a menos de 1.20 h da sua base, e cerca de 50% dos respondentes residem a menos de 30 minutos (a partir das imediações da base principal). Os tempos de ida e vinda são coincidentes.

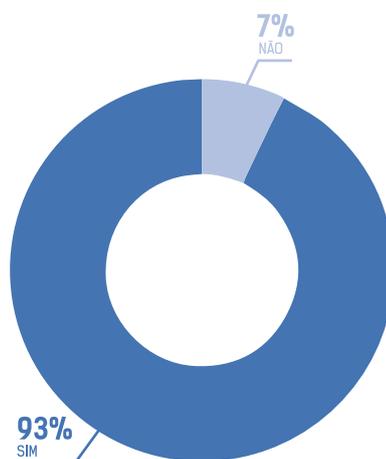


93% estão abrangidos por acordos de empresa.

TIPO DE RELAÇÃO LABORAL



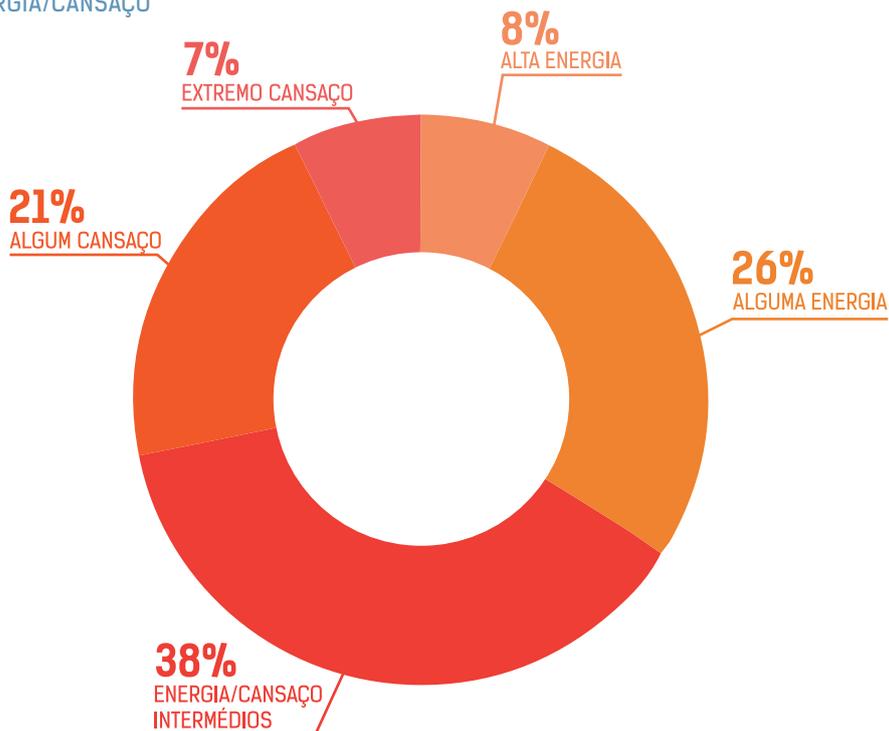
ACORDO DE EMPRESA



A "ALTA PERFORMANCE" E O DESGASTE RÁPIDO: FAZER "MAIS ALTO, MAIS FORTE, MAIS RÁPIDO"

Cansados, sem tempo livre para a vida pessoal e familiar

ENERGIA/CANSAÇO



7,6% dos profissionais mostram alta energia.

26,4% dos profissionais apresentam alguma energia.

37,9% dos profissionais apresentam alguns sinais de cansaço.

20,9% dos profissionais têm sinais críticos de cansaço.

7,2% dos profissionais estão em cansaço extremo, entre 80 e 100 pontos.

A análise dos dados sugere que a distribuição do cansaço (IC) entre o pessoal de voo da aviação civil em Portugal é uma distribuição mais achatada do que a normal, com caudas elevadas e relativamente simétrica. Isto significa que existem muitos com elevado cansaço, mas também muitos profissionais com muita energia. Não são, portanto, valores extremos.

Mais de 70% do pessoal acredita fortemente que o trabalho, com os riscos de saúde inerentes, não é bem monitorizado e regulamentado. Quase 80% anseiam fortemente por pausas e/ou folgas. A maioria sente que convive na empresa, confirma-se aqui a natureza laboral do trabalho coletivo e a especificidade do setor. Mas o mesmo não se passa ao nível das relações pessoais e familiares. Quase 80% sentem falta de um maior convívio familiar. Quase 80% sentem falta de maior vida social. Mais de 72% não conseguem descansar efetivamente nas folgas, e mais de 80% sentem falta de mais intervalos no trabalho. O cansaço é patente nesta atividade. Mais de 60% contam os dias para a reforma. Contudo as intenções de mudança de trabalho, função, companhia ou base são relativamente baixas. Três quartos dos tripulantes, em maioria absoluta, consideram inadequados os períodos de trabalho. Um 65% reclamam por mais tempo, seja para cuidar da família, seja para si próprios. Contudo as intenções de mudança de trabalho, função, companhia ou base são relativamente baixas.

A soma das respostas 4, 5 e 6 perfaz 82,54% das alternativas assinaladas.

O nível de preocupação com a afetação da saúde física e mental pelo trabalho é notável.

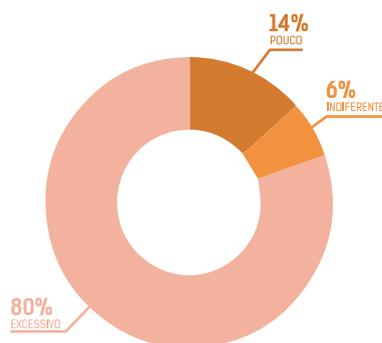
Mais de 35% dos profissionais de voo consultaram serviços de saúde com problemas clínicos associados à sua profissão, um número estatisticamente muito elevado e relevante no grupo.

Dos profissionais que consultaram médicos, 77% foram diagnosticados com uma doença associada à sua profissão. Este número coincide com aproximadamente 27% dos profissionais desta área (foram-lhes diagnosticados problemas de saúde relacionados com o trabalho).

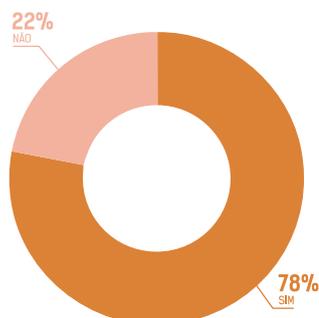
Tempos de trabalho, contratos zero horas, disponibilidade total

Para além dos dados sobre cansaço, acima referidos, 80% concordam inequivocamente que têm uma sobrecarga de trabalho, com jornadas intensivas.

SOBRECARGA DE TRABALHO



HORAS NÃO PROGRAMADAS



A autopercepção de sobrecarga de trabalho ou de trabalho excessivo é clara e brutal. As questões de saúde por sobrecarga de trabalho são uma pandemia global do século XXI. Mais de 80% discordam francamente que o seu trabalho seja bem organizado e distribuído.

A maioria esmagadora dos respondentes – mais de 78% – tem horas não programadas habitualmente (1024 em 1312). Cerca de 40% têm mais de 10 horas não programadas por semana, quantidade, a nosso entender, excessiva, a somar-se a um número já excessivo de horas programadas de voo. Os resultados sobre descanso anual entendem-se porque muitos tripulantes não tiram férias em períodos longos

e o inquérito começou a ser feito depois do período habitualmente escolhido, e.g., Natal / Carnaval / Páscoa. A maioria dos tripulantes, na última vez que gozou férias, tirou menos de 15 dias. As escolhas tratam de compatibilizar cargas de trabalho elevadas, num rácio *work-to-rest* elevado.

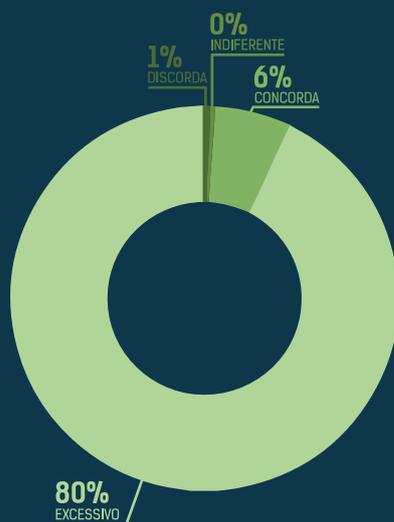
60% preocupam-se muito com a questão do tempo livre de que dispõem além do trabalho. A questão dos turnos e do tempo livre voltado para uma vida plena de sentido fora do trabalho é central neste inquérito, tal como na vida das pessoas – em geral e do setor. O estado de alerta atravessa todo o grupo: mais de 42% dos profissionais respondem aos níveis mais elevados. Mais de 63% dos profissionais são afectados, de forma média a elevada, por esta questão.

O histograma sobre sono e vigília fala por si: a questão afeta fortemente a classe. Quase 70% respondem aos três níveis mais altos. Apenas 1,31% não são afectados pela questão, o que é muitíssimo revelador. O ciclo circadiano é central. A situação é grave. As dores musculares, por sua vez, são uma preocupação que atravessa transversalmente toda a profissão, apenas 3,91% não são afectados por esta questão. As dores musculares, contudo, não são a principal preocupação no grupo. Sobre reformas e idade avançada existe um número muito elevado de profissionais com preocupações ao nível mais elevado, mas a preocupação atravessa algo transversalmente toda a profissão, apenas 3,91% não são afectados. Reformas e idade avançada são fonte de temor relativo.

Sobre desfrutar a vida com proveito a distribuição é bimodal, com um elevado grupo (cerca de 35%) a responder negativamente e um outro grupo elevado (quase 65%) a responder positivamente. É muito concordante com números de adoecimento e de consultas médicas por motivos ligados a desordens laborais no setor. Aproximadamente 38% apresentam índices graves de percepção de ansiedade ao irem para o trabalho. Mais de 65% gostam dos colegas e do ambiente social de trabalho. Mais de 53% dizem-se adaptados ao trabalho por turnos, cifra que pode estar relacionada com a percepção generalizada de que a atividade pressupõe, e impõe, a organização do trabalho por turnos. Mais de 88% dos tripulantes não acha que o consumo de drogas, álcool ou medicamentos seja necessário para trabalhar (ainda que se trate de um assunto-tabu, i.e., de difícil explicitação). A ansiedade por não saber qual será a respetiva rota nos dias ou semanas a seguir afeta gravemente mais de 65% do pessoal de voo.

Um trabalho de alta performance

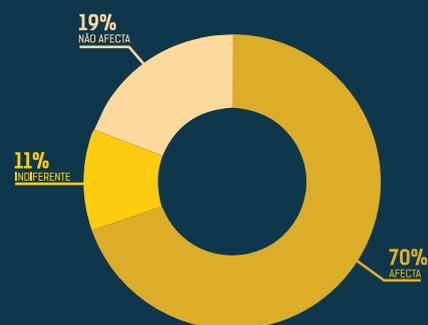
REGIME ESPECIAL DE REFORMA



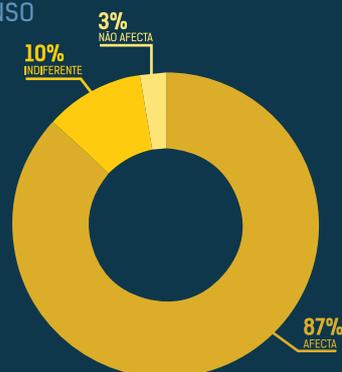
92,91% dos tripulantes concordam totalmente que a profissão deveria oferecer um regime especial de reforma. Mais de 93% acreditam de forma convicta que a profissão lida com pressão contínua e *stress* laboral. Mais de 95% creem claramente que o trabalho desenvolvido gera esgotamento emocional e/ou físico. Também mais de 95% percebem condições desgastantes em grau elevado. Sobre os tópicos a respeito de “muita responsabilidade, mas pouca autoridade” no local de trabalho, quase um quarto assinalou concordância total. Quase 60% discordam frontalmente da afirmação sobre a vida desinteressante, contudo, 60% concordam em termos elevados que fazer sugestões e recomendações no trabalho é algo inútil. 55% concordam frontalmente que têm exigências demasiado altas no trabalho. Ainda assim, mais da metade pensam fortemente que não trocariam de trabalho. O nível de solidariedade percebido entre colegas é altíssimo, de quase 77%.

43% discordam abertamente de que descansam bem nos pernoitas de hotel. 85% discordam abertamente de que descansam bem em pernoitas no avião. 70% veem-se gravemente afetados pelas mudanças de fuso horário. Mais de 80% sentem-se gravemente afetados por *jet lag* nas suas alterações do regime de sono e de vigília.

MUDANÇA DE FUSO



JET LAG E DESCANSO

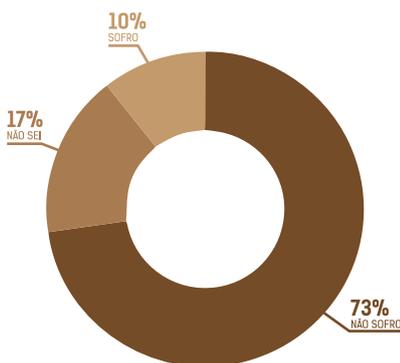


Na TAP atribuem-se em geral seis por cento a mais de horas extra do que o valor esperado no primeiro escalão, entre o segundo e o quarto escalão aparece um menor volume de funcionários afetados com horas extra, respetivamente -20%, -5% e -2%, para aparecerem valores anormalmente altos de horas extra no sétimo escalão, 9% acima do valor esperado, para funcionários com mais de sessenta horas extra por semana.

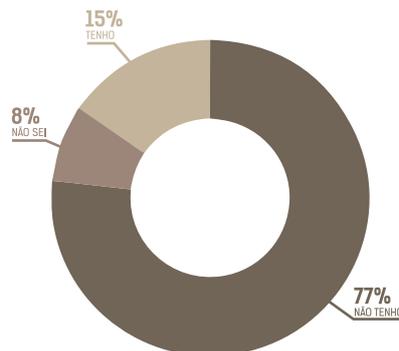
No quesito ansiedade/*stress*/mal-estar em relação à prevenção de acidentes a distribuição parece uniforme, mas esta questão volta a ser esmagadora – apenas 6,53% dos profissionais não são afetados. Mais de 51% dos inquiridos responde entre nível médio (3) e muito elevado (6). Os riscos estruturais são um componente

orgânico da organização. A ampla maioria, mais de 60%, não se deixa afetar por aterragens e descolagens. Também mais de 60% declaram não sofrer psicicamente com os riscos desta profissão. 15% da população tem pesadelos com situações envolvendo fogos, quedas e terrorismo.

SOFRIMENTO PSÍQUICO



SONHOS OU PESADELOS

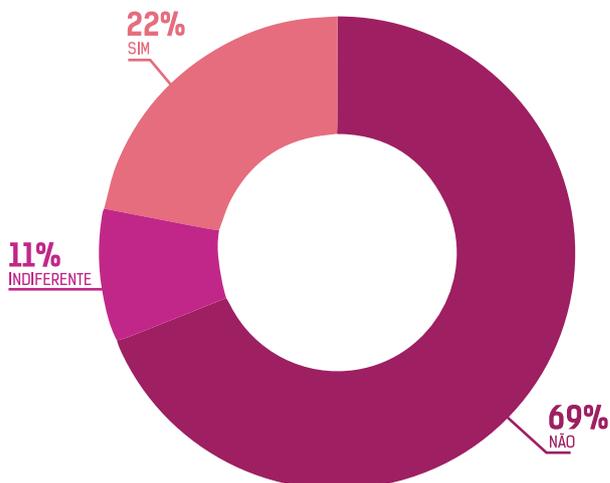


Mais de 50% não tem nenhum tipo de desconforto relevante junto a passageiros atípicos (inconvenientes). Só 30% se sentem afetados pela irritabilidade/medo/tensão de passageiros.

Reconhecimento público

Mais de 53% concordam frontalmente que o seu trabalho é monótono ou repetitivo. Mais de 50% concordam abertamente que não controlam a natureza e os limites do seu trabalho. Mais de 75% identificam-se e realizam-se inequivocamente com o seu trabalho. Quase 70% discordam abertamente que o trabalho seja bem visto pela sociedade em geral. O pessoal de voo não se sente reconhecido pela sociedade em geral.

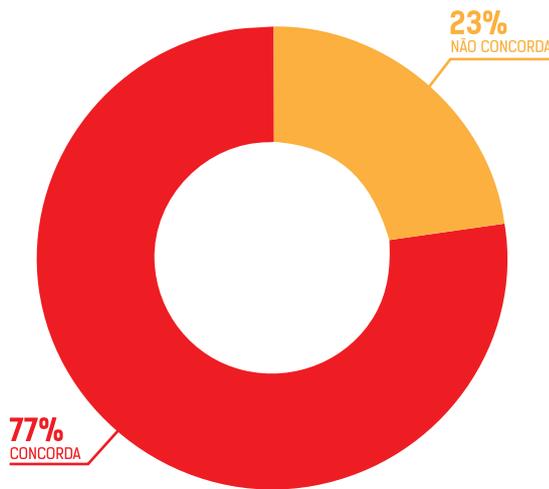
RECONHECIMENTO PELA SOCIEDADE



Greves e sindicalismo

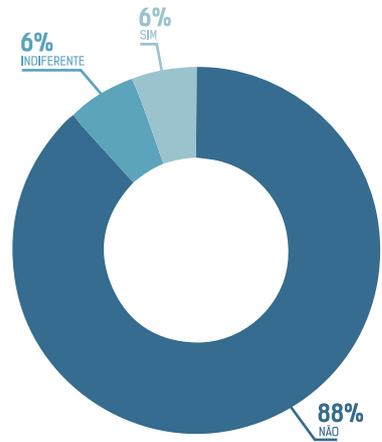
A taxa de sindicalização dos inquiridos é altíssima, 94,4%. 77,3% apoiam greves, protestos e campanhas como meios eficientes para mudar a vida.

GREVES, PROTESTOS, CAMPANHAS

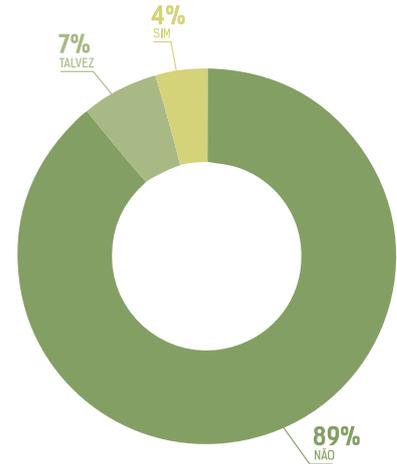


Quase 85% concordam, fortemente, com a necessidade de um sindicato internacional do setor. Aproximadamente 70% apoiam entusiasticamente o pagamento de quotas para o sindicato. Mais de 96% diz enfaticamente que gosta de cooperar, apenas 12% o dizem sobre competir. Mais de 45% sentem ser parte orgânica do funcionamento e da dinâmica do próprio setor e respetivo sindicato. 83% dos tripulantes crê, fortemente, que a organização fora do local de trabalho pode influenciar as condições laborais dentro do seu local de trabalho. Trata-se de uma categoria, não só bastante escolarizada e especializada, como combativa. Quase 50% responderam, com convicção, que o sindicato escuta aquilo que têm para dizer. Mais de 88% discordam, frontalmente, de que o Governo se preocupe com os profissionais e 90% discordam frontalmente de que os políticos profissionais escutem as suas reivindicações. 80% discordam frontalmente que diretores da companhia se importem com as condições de vida dos tripulantes de cabina.

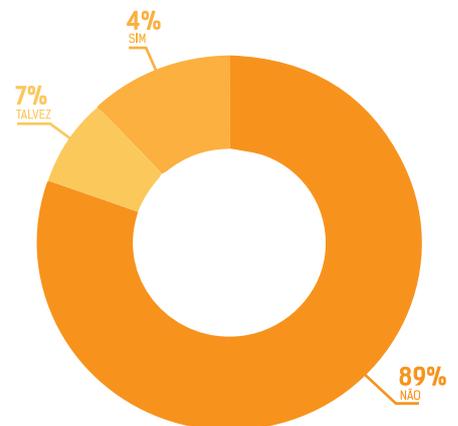
GOVERNO PREOCUPA-SE?



POLÍTICOS PREOCUPAM-SE?



DIRECTORES PREOCUPAM-SE?



Resumo das notas conclusivas

Um avião é uma “fábrica no ar”. Lá em cima não há oficinas, hospitais, psicólogos ou restaurantes. O pessoal de voo é uma das profissões mais multifacetadas e exigentes de que se tem conhecimento – os dados do nosso estudo são inequívocos, é também uma das profissões com mais penosidade e exaustão emocional. Cabe-lhes serem os ouvidos e narizes de problemas técnicos, a segurança – fogos e evacuação estão à cabeça das suas responsabilidades, que não devem descurar um segundo; o cuidar dos passageiros, que podem ter medo, ficar doentes, necessitar de urgente atendimento, é a dimensão emocional da profissão, que exige atenção plena; esse cuidado combina-se com prestação de serviços a bordo, que incluem necessidades elementares como alimentação – e espera-se que tudo isto seja feito com delicadeza, com sorrisos, que constituem o gesto para que o outro, o passageiro, se sinta bem cuidado.

Antes de cada voo, os tripulantes participam no *briefing* de segurança junto aos pilotos e pessoal de voo. Examinam listas de verificação de segurança e emergência, os locais e as quantidades de equipamentos de emergência e outros recursos específicos para esse tipo de aeronave. São verificados os detalhes do embarque (necessidades especiais, crianças pequenas a viajar desacompanhadas, etc.). As condições climáticas são então discutidas, incluindo antecipação de turbulências. Verificam-se condições de segurança para garantir que todos os equipamentos (coletes salva-vidas, lanternas, extintores de fogo) estejam a bordo, na quantidade certa e em condições adequadas. Qualquer item inoperacional ou ausente deve ser relatado e corrigido no inventário de voo. Monitorizam a cabina quanto a cheiros e situações incomuns. Auxiliam no carregamento de bagagem de mão, verificação de peso, tamanho, dimensões e produtos perigosos. Certificam-se de que aqueles que estão sentados nas filas de saída de emergência estejam dispostos e sejam capazes de ajudar na evacuação, e tratam de deslocar aqueles que não estão dispostos/aptos a sair da fila para outro assento. Fazem uma demonstração de segurança ou monitorizam os passageiros enquanto assistem a um vídeo de segurança. Em seguida, “protegem a cabine”, garantindo que as mesas das bandejas estejam arrumadas, que as costas das cadeiras estão na posição vertical, os apoios de braços para baixo, as malas arrumadas corretamente, e que os cintos de segurança sejam apertados antes da descolagem (serviço pré-partida).

Tudo isso antes do transporte propriamente dito, ou seja, antes da descolagem.

Já no ar, os tripulantes de cabina geralmente servem bebidas e/ou comida aos passageiros, usando um carrinho de serviço (*trolley*) das companhias aéreas. Quando não estiverem a cumprir as obrigações de serviço ao cliente, os tripulantes de cabina devem realizar periodicamente verificações de cabine e auscultar ruídos ou situações incomuns. As verificações também devem ser feitas no lavatório para garantir que o detetor de fumo não tenha sido desativado/destruído e para reabastecer suprimentos conforme necessário. Verificações regulares no *cockpit* devem ser feitas para garantir a saúde, proteção e segurança dos pilotos. Devem responder a luzes de chamada que lidam com certas solicitações especiais. Durante as turbulências, os comissários de bordo devem garantir que a cabine esteja segura. Antes do desembarque, todos os itens soltos, bandejas e lixo, devem ser recolhidos e protegidos juntamente com o equipamento de serviço e de cozinha. Todos os líquidos quentes devem ser descartados. Uma verificação final da cabina deve ser concluída antes da aterragem. É vital que os tripulantes de cabina permaneçam conscientes, pois a maioria das emergências ocorre durante a descolagem e a aterragem. Após esta última, os tripulantes de cabina devem permanecer estacionados nas saídas e monitorizar o avião e a cabina enquanto os passageiros desembarcam do avião. Também auxiliam quaisquer passageiros com necessidades especiais e crianças pequenas a sair do avião e escoltam as crianças, enquanto gerem a documentação adequada e o processo de identificação para acompanhá-los até à pessoa designada para levá-los, além de auxiliar com indicações relativas aos voos de conexão.

O trabalho realmente existente – metucioso e diligente, atento e cuidador, empático e securitário – dificilmente evoca festas de cocktails ou receções de luxo no estrangeiro. Trata-se, sobretudo, de um trabalho altamente qualificado, rigoroso, penoso, desgastante e de alto risco estrutural envolvido, desenvolvido sob toda a espécie de intempéries conhecidas no mundo do trabalho – tenha-se em vista a longa lista de acidentes laborais e doenças relacionadas com a ocupação em causa –, com grande nível de especialização técnica e séria implicação de funções diretivas. Se as condições de trabalho evocam a estranha combinação entre a rarefação atmosférica e baixa temperatura, típica do cimo das montanhas nevadas e a baixa humidade própria dos desertos mais secos e quentes de todo o planeta, a organização do trabalho emula o desempenho de alta

performance do *ballet* clássico e da natação sincronizada que, tradicionalmente, associam força física, destreza mental e ligeireza. Conformam um grupo socioprofissional de difícil e complexa classificação, tendo em vista o rol heteróclito de competências/ atribuições manuais e intelectuais que lhe são adjudicadas. Trata-se de uma força de trabalho altamente qualificada sob diferentes aspectos, tanto do ponto de vista da fluência em idiomas, do saber-fazer técnico, da resiliência face aos fatores ambientais, etc.

Para além do que é prescrito e regulamentado, o real-do-trabalho típico desta profissão exige lidar desembaraçadamente com a rotina e o inesperado. Além disso, o tripulante deverá estar preparado para jornadas disruptivas e com o trabalho em horários incomuns.

Pelas razões acima, conclui-se que este grupo socioprofissional requer um conjunto de características – de personalidade, físicas e psíquicas – algo diferenciadas. A formação do pessoal navegante comercial era antigamente feita pelas próprias companhias aéreas. Hoje, a formação pode ser feita em escolas autónomas que oferecem os seus cursos certificados pelas autoridades de aviação civil. Os cursos de formação incluem matérias como segurança no voo, emergências, navegação aérea, meteorologia, sobrevivência, legislação / regulamentação da aviação civil comercial, primeiros socorros e língua estrangeira.

Os tripulantes de cabine são uma das profissões mais exigentes com que nos deparamos ao longo dos nossos estudos sobre trabalho e condições de vida. São também uma das mais desgastadas, com uma taxa de exaustão emocional que ronda os 90%. A análise dos dados de *burnout* sugere-nos que a distribuição do índice de exaustão entre o pessoal de voo da aviação civil em Portugal é extremamente preocupante, e com valores demasiado elevados. Trata-se de uma componente crucial do desgaste profissional nos termos do estudo. Por outro lado, pelos dados demonstra-se que esta classe profissional não exhibe níveis preocupantes de cinismo ou de distanciamento em relação ao seu trabalho – estão exaustos e empenhados, cansados, mas atentos. Estar “atento” é parte central das suas funções. O pessoal de voo apresenta elevado índice de realização profissional – quase 80%, nos termos do estudo. Trata-se, em suma, de um nível de envolvimento típico de setores de “alta *performance*” – adoecidos, mas dedicados.

As experiências de primeiros socorros e de evacuação são, junto com as que lidam com

doenças dos passageiros, as mais marcantes. Como recorda um testemunho: “Há cerca de 15 anos, quando um passageiro alegou ter uma bomba, tive de pôr em prática todo o meu conhecimento técnico e formação laboral, de forma a evacuar o avião em menos de um minuto”; um dos passageiros no inquérito qualitativo refere ter sido diagnosticado com *burnout* depois de um incidente: “cheguei mesmo ao fim, após vários anos de assédio laboral (processos disciplinares sem motivo, pois foram todos arquivados; faltas que não existiam por justificar), sofri um acidente em que o avião, à descolagem, levou com um relâmpago e desligou. Demos a volta e aterrámos. Na sequência deste evento, tive de ser acompanhado, por acidente de trabalho, por três psicólogos e um psiquiatra; todos eles concordaram tratar-se de síndrome de *burnout*”. Os valores do inquérito sugerem uma alta taxa de adoecimento, e uma alta taxa de diagnóstico de doenças físicas e mentais relacionados com o trabalho. Os dados do inquérito revelam-no de forma clara. E são confirmados nas entrevistas qualitativas onde, por exemplo, lidar com emergências se torna marcante para cada um dos tripulantes, que referem sempre nos testemunhos “Situações médicas e/ou situações de medo de voar, em que se consegue acalmar efetivamente o passageiro e minimizar a relação de medo com o voo”. Outro tripulante refere que: “Num voo de longo curso, um passageiro sentiu-se mal, desmaiou, e foi necessário efetuar manobras de reanimação. Nesse dia foi a tripulação que iniciou todo o processo de reanimação, sendo depois apoiada por um médico que estava a bordo. Nesse voo por sorte existia um médico. Mas nem sempre isso acontece”.

Há um evidente carácter árduo e disruptivo deste tipo de trabalho, sobretudo no que diz respeito às condições fisicamente extenuantes combinadas com turnos, jornadas de trabalho por vezes extenuantes, da *décalage* e dessincronia.

O lema olímpico clássico, *Citius, Altius, Fortius* (mais rápido, mais alto, mais forte), ou mesmo o aforisma imperial *Veni, Vidi, Vici* (vim, vi e venci), é aqui mais do que metafórico.

A noção de desgaste/resiliência de materiais – oriunda da engenharia de produção – espalhou-se para a gestão da força de trabalho. Da mesma forma que há obsolescência programada de mercadorias, também há, no terreno da composição da força de trabalho, obsolescência programada das forças de trabalho. Por isso, o que é confirmado neste estudo, trata-se de um grupo socioprofissional relativamente jovem a assumir tal tarefa, e que nos próprios

processos de recrutamento é testados em termos físicos para corresponder às exigências de esforço, que são também de desgaste.

A crescente liberalização, a massificação dos voos civis e o advento das empresas de aviação *low-cost* imprimiram uma significativa e extensa alteração paradigmática. As profundas mudanças no Quadro das FTL – Flight Time Limitations – ligam-se ao alto rácio *work-to-rest*, com representativas alterações tanto ao nível físico quanto ao mental. A alta *performance* do pessoal de voo tem a ver com a natureza e limites desta atividade vital, não só no sentido do desenvolvimento da resiliência física, a uma série de fatores de alto risco, à saúde/segurança/proteção no/do trabalho, fartamente coligidos no estudo, mas também está relacionada com a administração de emoções/vivências na cabina de voo. Não é difícil correlacionar a forma da alta *performance* com o desgaste, a exaustão e o *burnout*.

A questão das FTL está patente nos testemunhos qualitativos recolhidos. Como refere um testemunho: “Quem criou aquele conjunto de regras/leis não tem a mínima noção do que é voar e o que é esta profissão, caso contrário há limites de horas que nunca deveriam ser possíveis por lei.”

Em Portugal, a diretiva foi transposta para o ordenamento jurídico nacional através do Decreto-Lei n.º 139/2004, o qual define e regula o tempo de trabalho do pessoal de voo, designadamente no que respeita aos limites dos tempos: de serviço, de voos e de repouso. Os membros das tripulações não podem exceder as 190 horas de tempo de trabalho, num período de 28 dias consecutivos, e 60 horas, num período de sete dias. No que ao tempo de voo real diz respeito, está limitado a 900 horas num ano, e a 100 horas em 28 dias consecutivos. A escala de voo e a Flight Time Limitation são o viés férreo a marcar o quotidiano do pessoal.

Sobre os horários um dos tripulantes afirma que “os horários de saída e tempos de rotação fazem que o tempo útil de preparações seja de extremo desgaste, antes até de iniciar o voo”. Outro testemunho refere que “a massificação dos voos leva a que o cansaço gerado pelo aumento da carga de trabalho nos torne menos disponíveis para os passageiros e também menos atentos para as questões de segurança a bordo”. Outro ainda recorda como os tempos de trabalho inundaram a vida familiar: “A constante insistência pelos serviços de operações e escalas, que tanto nas folgas como nas férias, chegam a telefonar 5 a 6 vezes por dia para pedir favores de

efetuar voos extra, interrompendo desta forma o nosso repouso, as folgas e até as férias.”

Este sentido do “dever”, recolhido neste último testemunho, é também parte dos dados mais importantes deste estudo – o inquérito revela que a maioria se sente realizada. Mas a maioria também afirma que não queria que o filho fosse tripulante, não recomendaria a profissão a um amigo, deseja reformar-se mais cedo, sente que não é escutada na empresa, e que nem as empresas nem o Governo cuidam das suas condições de trabalho. É uma situação contraditória que persiste – realizados, mas descontentes –, o que se coaduna com a alta *performance*, que é o outro lado do desgaste rápido.

O conceito de alta *performance*, alto rendimento, vem da velocidade e eficiência de veículos automotores como carros, barcos e aviões, até ao alto desenvolvimento técnico-científico, aplicado à administração de desportos de alto nível, por exemplo. Penetrou, sem maior dificuldade, no mundo vocabular dos negócios, das corridas de cavalos e/ou do universo lexical militar e, sob esta forma e com este sentido, operou verdadeira ressignificação no pessoal de voo. Eles querem-se mais altos, mais fortes, mais rápidos.

A Comissão Britânica de Empregos e Competências define *high performance working* como “uma abordagem geral – na administração de empresas – que objetiva estimular um ambiente de maior envolvimento efetivo dos empregados e de maior compromisso tácito em vias de alcançar altos níveis de desempenho (...) concebida deste modo para ampliar esforços discricionários dos empregados voltados para o próprio trabalho e para otimizar a utilização das suas competências e aptidões nos seus respetivos domínios de atuação laboral.”

As chamadas práticas de trabalho de alta *performance* são descritas como estratégias de gestão voltadas para o aumento da produtividade do trabalho e acréscimo da taxa de lucro das empresas, concebidas para aumentar de forma sustentada e duradoura o envolvimento do empregado, o alto rendimento laboral, assegurar a fidelização e a confiança da clientela. Envolvem-se aí noções de planeamento, ferramentas psicométricas validadas, estratégias de recrutamento e posicionamento, táticas de liderança e monitorização, avaliação individual de desempenho, etc.

A aviação civil comercial sofreu, nas duas últimas décadas, uma transformação maciça:

através do acréscimo significativo do *quantum* de voos por cada companhia, o número de setores realizados por tripulante, voando-se a uma altitude cada vez mais elevada – por questão de otimização do espaço aéreo bem como por questões económicas –, o que, por sua vez, levou ao aumento da degradação de todo o ambiente atmosférico no interior das aeronaves. A tais fatores físicos acrescem fatores químicos (derivados da manipulação de produtos com algum grau de toxicidade, a presença de vapores e gases tóxicos, de poeiras ou fumos), fatores biológicos (devido à mobilidade territorial, ao contacto com passageiros dos mais diferentes continentes, com exposição a vírus/bactérias/fungos), fatores ergonómicos (deslocamento de cargas, como *trolleys* de serviço, com 80 a 140 kg, em plano inclinado) e também os fatores organizacionais (relacionados com os horários, as escalas e a intensidade e ritmo de trabalho que conduzem à acumulação de fadiga, privação de sono, alimentação desadequada e níveis elevados de *stress* crónico, causados também pelo imperativo de trabalhar em fusos horários distintos).

O rácio *work-to-rest* alterou-se muito significativamente, tornando-se já setor “de alta *performance*”, tanto ao nível físico como mental. O que não se alterou foram as condições físico-ambientais em que decorre – e decorrerá – a profissão, nomeadamente a altitude e/ou as variações de pressão, as vibrações, o ruído, as radiações ionizantes, a humidade relativa e a qualidade do ar.

De forma distinta, mas igualmente invariável, por assim dizer, impõem-se condicionantes de *stress* próprios do grupo socioprofissional e da atividade no setor, que representam um risco estrutural de desgaste psíquico e físico (como os riscos de acidente aéreo, incidente e/ou acidente a bordo, possibilidade de contrair doenças de trabalho no decurso da profissão e por causa dela, risco de atentados terroristas, etc.).

Apoiados numa sólida documentação e evidências empíricas e sucessivas hipóteses e categorização analítica, é possível referir, por exemplo, reconhecidos níveis da síndrome de *burnout* superiores a profissões em que estes problemas são normalmente associados. Os tripulantes de cabina (*cabin crew*) são ainda mais afetados pelo *stress* no trabalho do que outras profissões tipicamente associadas ao fenómeno do *burnout* (e.g. enfermeiros). Existe um sofrimento específico no setor de tripulantes. Mesmo no interior de categorias socioprofissionais “de ar” afetadas a regimes de trabalho e a condições semelhantes podem

notar-se diferenças significativas. Um exemplo bastante evocativo são os efeitos (de longa duração) da síndrome de *jet lag* ou de *décalage horaire*. Já estão mais do que estabelecidos (e comprovados) no interior das comunidades científicas e das comunidades clínicas mundiais os efeitos negativos para a saúde da travessia rápida de múltiplos fusos horários. Os regimes de vigília e de sono são alterados, o que resulta em desregulação hormonal (melatonina e cortisol, entre outras), sendo que esta rutura dos ritmos circadianos provoca um amplo conjunto de desordens, dito como SCRD, ou *sleep and circadian rhythm disorders*.

O restabelecimento efetivo desta sincronização é muito difícil, particularmente quando cruzada com adaptações a fusos horários e tudo o mais que isso implica (v.g. climatização, alimentação, local e horário da dormida) e com uma densidade de voos que não permite uma recuperação total da homeostase (equilíbrio fisiológico). Muito embora esta questão afete tanto tripulantes de cabina (*cabin crew*) como tripulantes de voo (*cockpit crew*), podemos presumir que o impacto não é idêntico em ambos os grupos: “Pode-se presumir que, durante os períodos de serviço a bordo, a hipóxia (deficiência de oxigénio no sangue) é mais severa na tripulação de cabine do que na tripulação de voo. Como refere um tripulante “Essencialmente os voos com serviço nocturno deixam-me com uma sensação de ausência de força anímica nos dois/três dias seguintes. Ao fim desse prazo já estão planeados outros voos, sem que se tenha recuperado devidamente, antes de uma outra jornada de trabalho.”

Outro dos fatores de sofrimento no trabalho é um certo défice na psicodinâmica do reconhecimento social/profissional/público de uma categoria profissional cuja principal atribuição permanece longínqua dos olhares e ausente dos debates. Ou seja, o tripulante de voo cumpre uma função essencial, na maior parte das vezes oculta: a segurança dos passageiros e o cuidar destes (o cuidar, fonte essencial de bem-estar de tripulantes e passageiros, é hoje extremante variável consoante a companhia ou a classe em que se viaja. Pode-se estar num voo e ser sempre cordialmente atendido, ou quase não ver o pessoal de cabina.

Um brutal exemplo da degradação das condições laborais é a ascensão da Ryanair, umbilicalmente associada aos baixos salários, de tipo asiático, a longas jornadas, de tipo sul-americano, a uma série de atos francamente antissindicalistas, irreconciliáveis com a democracia.

Não deixa de ser impactante que as greves sejam bem vistas pela maioria dos respondentes, onde aliás existe uma alta taxa de sindicalização. E que, nos testemunhos, todos refiram a greve transacional da Ryanair – onde mais se degradou o trabalho dos tripulantes e o cuidado dos passageiros – seja vista como um momento do qual têm orgulho.

O estranhamento de si em trabalhadores da aeronáutica civil manifesta-se na perda de sentido do fim da atividade, realizando o respetivo labor apenas como meio de vida (e.g., salários), para chegar ao término da jornada laboral ou apenas no sentido de satisfazer a outrem. Em linguagem distante das premissas da psicometria, a autoalienação contribui com vigor para a exaustão no trabalho e pode provocar diferentes formas de sofrimento psíquico que potencialmente evocam a síndrome de *burnout* ou manifestações de *stress* laboral, as quais corroem as diversas áreas da vida social. O trabalhador pode sentir-se estranhado do seu próprio trabalho, da sua produção e de outros trabalhadores e ser levado a sentir-se ausente de si mesmo e não-partícipe da humanidade. Esta verdadeira “fábrica no ar” reproduz em série um “tapete rolante” e a sua inexorável circulação, uma linha de montagem que combina, desigualmente, ser resiliente e sorrir mais e melhor.

Isto adquire contornos e texturas dramáticas – como se vê nos dados – por exemplo na desconexão espacial e temporal, o afastamento da família e dos amigos, a sensação esmagadora de constante não-lugar ou não pertença. Têm lugar diferentes formas de impacto objetivo e subjetivo, consciente e inconsciente. Lembro-me, diz um tripulante, de que “após quatro dias de madrugadas, terminei a semana com um voo noturno. Após esses dias todos a acordar às 3/4/5 horas, tenho de planeamento um voo que me iria obrigar a ficar acordado toda a noite. Nesse voo acusei o cansaço e percebi que estava no limite quando na parte final me sentei para aterragem e já não me aguentava com os olhos abertos. Difícil depois foi ainda ter de conduzir até casa.”

A função do tripulante de cabina é fornecer serviços de rotina e responder a emergências para garantir segurança/conforto aos passageiros de companhias aéreas a bordo de aviões. No entanto, o caráter supostamente *chic* ou glamoroso do setor correspondem a uma certa nostalgia ou romantização de um passado mítico. A ideia e a imagem fulcral sobre o teor da profissão encontram-se envoltas em ilusão: os tripulantes corporizam

a marca da empresa. Os mitos fundacionais a respeito da formação deste setor da classe trabalhadora moderna remontam à própria história da aeronáutica civil, numa série de imagens-fetice interpostas. A exploração de atributos físicos, relativos a dimensões biométricas determinadas, e acerca sobretudo de caracteres de beleza/delicadeza/cuidado, tipificados como pertencentes à condição feminina, dá-se ao mesmo tempo que, por causa da Segunda Guerra Mundial, há uma larga introdução da força de trabalho das mulheres no mercado dos países centrais.

Nos últimos anos, o trabalho sofreu uma grande transformação, desde a mudança de uma abordagem inicialmente técnica para outra científica, até adquirir linhas de centralidade tecnológica (a técnica-ciência aplicada à produção de investimento capitalista) que alteram grandemente as próprias conceitualizações de saber e de labor, até à “quarta revolução tecnológica” (4.0) em torno da célere automatização. A aeronáutica civil comercial insere-se globalmente neste acelerado e convulso contexto.

A história social da aeronáutica civil comercial tem pouco mais de cem anos. Para efeitos do presente estudo, centrámos o nosso foco na história do tempo presente e distinguimos quatro diversos estágios histórico-sociais. Um primeiro em torno do advento pioneiro do próprio transporte regular de passageiros e demarcado durante o período entre guerras. O histórico voo transatlântico de Charles Lindberg é o marco divisor de águas nesta etapa. Outro segundo momento, no segundo pós-guerra, marcado pela generalização de leis e de regulamentos aeronáuticos internacionais num já franco desenvolvimento neste sentido. O terceiro, fortemente associado ao último quartel do século XX, tem a ver sobretudo com a abertura de mercados, desregulamentação e globalização capitalista atuante no setor. O quarto e último está relacionado com o pós-11 de setembro de 2001 e a crise económica internacional instaurada no ramo, por um lado e, por outro, a generalização de uma mudança de paradigma com o *low cost*. A transição do terceiro para o quarto período corresponde ao cerne das mudanças que, a nosso ver, resultam nos resultados deste estudo.

O setor específico de transportes que caracteriza o ramo da aeronáutica civil comercial e a sua singular inserção na cadeia de produção e reprodução da economia capitalista atual – com o deslocamento de pessoas, bens, serviços e capitais num fluxo contínuo e célere, no espaço internacional ampliado, e aproximando distâncias, entre o local e o global,

num curto período de tempo – é sobretudo um estudo de caso altamente representativo das contradições da propalada reconversão tecnológica em curso.

O trabalho realmente existente (e não o imaginário) do tripulante de cabina apresenta uma combinação singular de fatores: altitude, pressurização, ruídos, microvibrações, radiações cósmicas, qualidade do ar, temperaturas, jornadas noturnas, amplitude térmica, transposição de fusos, tempos de descanso/trabalho, compressões de tempo, afastamentos frequentes do âmbito familiar e a fragmentação vivida das relações interpessoais afetivas mais estruturantes da vida intrapsíquica individual – patentes nos dados. Um tripulante, pai de três filhos, resume um dos dias de trabalho, dias que se repetem ao longo de meses e anos: “Recordo-me de um voo de JFK, em que chegamos a JFK às 2 horas Lis Time, com uma diferença de 5 horas, passando a menos de 30 horas, regressando do JFK no dia seguinte às 4 horas Lis Time. Com a diferença horária, na manhã seguinte à chegada, o organismo desperta cedo, sendo praticamente impossível dormir antes da saída do voo. Durante o voo e pelo tempo de voo reduzido, não é possível descansar a bordo. A chegada a Lisboa torna-se assim dura, sem qualquer noção do tempo e do espaço. Regressando a casa, com três filhos que tenho, não dá para dormir, passando o dia de chegada completamente “em branco.”

Esta combinação de fatores traz graves consequências à saúde – física/mental e social/laboral – do profissional, manifestando-se em fadiga crónica, alterações de sono e dos ciclos circadianos, a “desadaptação” ao voo, e também se reflete na vida pessoal e familiar em geral. A conciliação dos tempos específicos de trabalho no transporte aéreo, particularmente em longas jornadas, é mais problemática se comparada com outros setores. Não se trata só de trabalho por turnos, mas na inexistência real de horário.

As tarefas de segurança, o atendimento e o apoio assumem nítido contraste com uma espécie de mito fundacional e imagem-fetiche em torno de ideias de *glamour*.

Reduzir o seu real-do-trabalho à ação performática e a corporeidade integral do tripulante a um apêndice da indústria aeronáutica civil é também uma forma de despossessão laboral. São fontes de sofrimento no trabalho e desordens subjetivas – descompensações psíquicas. A singularidade do trabalho aqui estudado tem uma dimensão central de trabalho emocional. A autoalienação/estranhamento de si combina-se desigualmente com a coisificação representada

pela cultura da marca da companhia.

Já referimos a intensiva/extensiva coadunação que teve lugar desde a génese e devir da aviação civil comercial, que operou certa *décalage* entre imagem e conceito do trabalho da tripulação. Reduzir o seu real-do-trabalho à *performance* atuante e a corporalidade tripulante a um apêndice ou *apparatchik* é, também, uma forma de expropriação de si. Tal coisificação do tripulante e a reconstituição de seu corpo-trabalhador em imagem-fetiche ressignificou a sua função por via da subsunção real do trabalho do pessoal de voo ao capital aeronáutico.

A mercantilização dos sorrisos e da empatia são modos de gestão afetiva e comércio de emoções com vista a um processo de afirmação de uma marca. Trata-se da ideia de que o que se compra e vende seria não um serviço ou uma viagem, mas sobretudo a experiência vivida, o estilo de vida, algo imaterial e, enfim, inalienável. Se, por um lado, não corresponderia à verdade referir esse processo como exclusivamente coercivo/externo, tão pouco seria correto reputá-lo enquanto apenas consensual/interno – o tripulante é obrigado a sorrir, mesmo quando não pode sorrir.

Para tal pessoal, o “sorrir” é separado da sua função usual e reunido a uma outra, o de se expressar o “sentir” de uma empresa, sendo exortados a sorrir mais e até “mais sinceramente”. O que tem então lugar é um curioso caso de “guerra de sorrisos”: quando e onde é do desejo da companhia mais e maior sorrir, este torna-se mais apagado, miúdo e sem-brilho.

“Quando regras sobre como se sentir ou sobre como expressar sentimentos são definidas pela administração, quando os trabalhadores têm menos direitos à cortesia do que os clientes, quando a interpretação de personagens, superficial ou profunda, é a forma de venda da própria força de trabalho, e quando as capacidades privadas de acolhimento e empatia são colocadas ao serviço de fins empresariais, o que acontece com a forma como uma pessoa se relaciona com os seus sentimentos e/ou expressão facial? Quando a empatia simulada (= polidez fingida) é reconvertida em ferramenta ao serviço do trabalho, o que poderá uma pessoa aprender sobre si mesma e os seus sentimentos?” (Hochschild, 1983/2003, pp. 89-90).

BREVE BIOGRAFIA DOS AUTORES

Prof. Dra. Raquel Varela

É historiadora, investigadora e professora universitária na Universidade Nova de Lisboa/IHC e *fellow scholar* do International Institute for Social History. Autora e organizadora de 25 livros sobre história do trabalho, do movimento operário e de história global. É fundadora da Rede de Estudos Globais do Trabalho (Nova Deli/Índia). Foi a responsável científica das comemorações oficiais dos 40 Anos do 25 de Abril em Portugal (2014). Em 2013, recebeu o Santander Prize for Internationalization of Scientific Production. É coordenadora de vários projetos, entre eles o estudo Evolução da Força Social de Trabalho Médica no SNS (Ordem dos Médicos/FCSH, 2016), Condições de Vida e Trabalho dos Professores em Portugal (Fenprof/UNL, 2018) e do Estudo de Trabalho e Automação dos Portos a Nível Global (UNI/International Dockworkers Council, 2015). No último período coordenou, sob a orientação do Colaboratório Global para a História das Relações Laborais, sediado no Instituto Internacional de História Social, em Amsterdão –, o Projeto “Relações de Trabalho em Portugal e no Mundo Lusófono – 1800-2000: continuidade e mudança”, sediado na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. É comentarista residente no programa de debate público semanal na RTP3 “O Último Apaga a Luz”.

Prof. Dr. Roberto della Santa

Professor de Teoria Sociológica e de Metodologia Científica da CFCH/UFRJ, no Campus da Praia Vermelha e membro do programa de pós-graduação na área de Teoria Social e Política da ESS/UFF, no Campus Niterói Gragoata. Investigador em História Global do Trabalho – FCSH/UNL-Lisboa. Foi investigador no CLACSO/Buenos Aires, *fellow scholar* na Universitat Autònoma de Barcelona, bolseiro da Swedish International Cooperation Agency/Stockholm e Grant Konrad Adenauer/Berlin. Membro do Comité Científico do Observatório para as Condições de Vida e de Trabalho (OCVT) da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH), na Universidade Nova de Lisboa (UNL). Foi coordenador da equipa científica do Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho na Educação (INCTVE) em Portugal (Fenprof/FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018). É especialista em teoria crítica da sociedade, metodologia das ciências sociais e estudos sociais do trabalho – com pesquisa sobre cultura, quotidiano e modo de vida constitutivos do ser social. É realizador de programações educativas, sobre língua, literaturas e culturas lusófonas na RDPI.

Prof. Dr. Henrique Oliveira

Professor de Matemática no Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa e membro investigador do Centro de Análise Matemática, Geometria e Sistemas Dinâmicos. Doutoramento em Matemática, tem lecionado as cadeiras de Equações Diferenciais, Bifurcações em Equações Diferenciais e Sistemas Dinâmicos. É especializado em sistemas dinâmicos, área em que tem publicado a maioria dos seus artigos de investigação e orientado teses de doutoramento e, ainda, de mestrado. É atualmente um dos vice-presidentes do Departamento de Matemática do Instituto Superior Técnico e ainda vice-presidente do Centro Internacional de Matemática. Foi coordenador da equipa científica do Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho na Educação (INCTVE) em Portugal (Fenprof/FCSH-Universidade Nova de Lisboa, 2018).

