

Revista da Graduação

Vol. 5	No. 1	2012	6
--------	-------	------	---

Seção: Faculdade de Ciências Aeronáuticas

Título: A COLOCAÇÃO DO PILOTO BRASILEIRO NO MERCADO
INTERNACIONAL UMA VISÃO ANTROPOLÓGICA E DE MERCADO

Autor: AUGUSTO DURO FRONER DALAZEN

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS AERONÁUTICAS**

AUGUSTO DURO FRONER DALAZEN

A COLOCAÇÃO DO PILOTO BRASILEIRO NO MERCADO INTERNACIONAL
UMA VISÃO ANTROPOLÓGICA E DE MERCADO

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado à Faculdade de Ciências Aeronáuticas
da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande
do Sul como requisito parcial para obtenção do grau
acadêmico de Bacharel em Ciências Aeronáuticas.

Orientadora: Prof^a Dr^a Cláudia Musa Fay

Novembro de 2011.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS AERONÁUTICAS

O PILOTO BRASILEIRO NO MERCADO INTERNACIONAL
UMA VISÃO ANTROPOLÓGICA E DE MERCADO

Augusto Duro Froner Dalazen

FACA/PUCRS
PORTO ALEGRE
2011

AUGUSTO DURO FRONER DALAZEN

A COLOCAÇÃO DO PILOTO BRASILEIRO NO MERCADO INTERNACIONAL

UMA VISÃO ANTROPOLÓGICA E DE MERCADO

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado à Faculdade de Ciências
Aeronáuticas da Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul como requisito parcial para
obtenção do grau acadêmico de Bacharel em
Ciências Aeronáuticas.

Aprovada em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do Professor

Nome do Professor

Nome do Professor

Dedico este trabalho de conclusão a meus pais, familiares, amigos e a todos aqueles que acreditaram que um dia este sonho se tornaria realidade.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de iniciar agradecendo imensamente a Deus, o criador de tudo e de todos, que com suas sábias atitudes plantou um dia a semente do que um dia se tornaria um dom, vocação. O sonho que hoje se torna realidade.

Gostaria de agradecer aos meus pais, Ivone Froner e Carlos Augusto Cunha Dalazen por jamais terem me negado apoio emocional e, sobretudo financeiro em todos os momentos de minha formação acadêmica e pessoal, acatando sempre minhas decisões e escolhas ao longo da vida. Por terem feito de mim uma escolha. Escolha essa, que acarretou em inúmeras renúncias, das quais os resultados começam a aparecer agora.

Quero agradecer também a meus familiares, em especial aos tios e tias por estarem comigo, compartilhando alegrias, desafios e conquistas a todo o momento.

Infinitamente agradeço aos meus amigos por serem parte de minha vida. Sem eles, jamais estaria onde estou agora.

Aos Srs. Comandantes, meus colegas de curso com quem hoje divido mais esta conquista também serei eternamente grato pelos conhecimentos e histórias compartilhadas.

Aos mestres e funcionários da Faculdade de Ciências Aeronáuticas, pelo apoio e auxílio oferecidos sempre.

À Prof^a. Dra. Cláudia Musa Fay pela sábia orientação, guiando meus passos não só neste trabalho, mas sempre estando disponível para me ouvir ao longo desde curso.

Agradeço também a todos aqueles que não citei aqui, mas que de uma forma ou de outra moldaram meu ser. MUITO OBRIGADO!

“Grosso modo, a migração pode ser definida como uma mudança permanente de local de residência. Um indivíduo que morava em um local passa a morar em outro distinto. Parece fácil a primeira vista, mas na verdade não é.” (GOLGHER, 2004).

Resumo

É de comum saber que a aviação está mudando. O estilo de vida de seus correlatos, como consequência, também está. Hoje em dia, os custos envolvendo a formação de um profissional qualificado são extremamente altos, tornando porventura inviável a formação de um piloto, dependendo do modelo econômico do país envolvido.

Desta forma, como consequência principal, não são poucos os países que, ao serem vítimas da problemática da escassez de mão de obra qualificada, buscam em outros países onde haja sobra de pessoal, equipes qualificadas, que tenham os pré-requisitos necessários e que, mais do que tudo, estejam dispostos a abrir mão de sua cultura, família e ambiente natural para aventurarem-se em países além-mar, vivendo o novo e alcançando seus objetivos profissionais.

Ao longo deste trabalho, serão descobertos alguns dos fatores que motivam tais pessoas a mudarem de país, clima, religião e cultura para aventurarem-se no novo, no curioso. Pessoas que eventualmente já voaram em empresas nacionais conceituadas, mas que, por razões mil, acabaram desempregadas e aceitando qualquer desafio em busca do padrão de vida outrora possuído.

Abstract

Everybody knows that the aviation scenario is changing. It's people's lifestyle is too. Nowadays, costs involving formation of a qualified personnel are extremely high, sometimes making unviable the development of a crewmember, depending on the economic model of a country.

This way, as a mains consequence, not only a few countries that, becoming victims of the problem of lack of qualified personnel, seek in another countries where there are leftovers of people ready to perform their jobs, but unemployed that have the pre-requests and want to go away of their culture, family and natural environment to go to another countries, beyond the seas, living the new and reaching their professional goals.

Along this paper, we'll discover some of the factors that motivate those people to change countries, climate, region and culture to go into the new, the curious. People that eventually have already flown in well known national airlines, but, for some reason ended up unemployed and accepting anything for having again their previous lifestyle.

Lista de siglas

ANAC –Agência Nacional de Aviação Civil

CAAC – Civil Aviation Administration of China

CCAU – China Civil Aviation University

GDP – Gross Domestic Product (vide PIB)

PIB – Produto Interno Bruto

RBHA - Regulamentação Brasileira de Homologação Aeronáutica

TAM – Transportes Aéreos Marília

VARIG – Viação Aérea Rio-Grandense

VASP –Viação Aérea São Paulo

Lista de imagens

Imagem 01 - Demanda para pilotos em 2029. CURRENT MARKETING OUTLOOK: 2010-2029. Seattle, nov 2010 (página 02)

Imagem 02 - Comparativos com o crescimento do PIB mundial. CURRENT MARKET OUTLOOK: 2010-2029. Seattle, nov 2010 (página 07).

Imagem 03 - Mapa de assentos do Boeing 747-400D da Japan Airlines. Fonte: www.flyjal.com, acesso em 05 de outubro de 2011 (página 14).

Imagem 04 - Mapa de rotas da Qatar Airways em 2011. Fonte: www.qatarairways.com, acesso em 02 de outubro de 2011 (página 15).

Índice

1. Introdução.....	1
2. Metodologia.....	4
3. O fator econômico da aviação.....	6
4. O cenário no estrangeiro.....	9
5. A progressão da carreira de piloto no mercado atual.....	12
6. As vantagens oferecidas pelas empresas estrangeiras.....	16
7. A falta de pilotos na China.....	20
8. Os <i>Headhunters</i>	22
9. Conclusão.....	24

1. Introdução

Nossas vidas continuamente passam por modificações, independente do caráter de tais mudanças. Muitas vezes são voluntárias, outras vezes não se passam apenas de necessidades. Trata-se de mudanças para melhores empregos, melhores bairros, melhores grupos sociais, melhores salários. Mudamos nossos relacionamentos, sempre tentamos modificar algo, nem que seja o canal da televisão que habitualmente assistimos. É uma característica humana: a busca pelo novo. Existem diversos fatores que levam o ser humano a buscar tais modificações no curso de sua vida.

Nossos avós, em sua maioria, vieram de outros continentes, como Europa, Ásia e África para as Américas em busca de melhores condições de vida, trazendo consigo suas culturas, crenças, hábitos e tradições, enriquecendo nossas vidas com diferentes experiências vividas. Segundo Golgher, 2004:

“Grosso modo, a migração pode ser definida como uma mudança permanente de local de residência. Um indivíduo que morava em um local passa a morar em outro distinto. Parece fácil a primeira vista, mas na verdade não é.”

O ser humano é de natureza adaptativa, tem facilidade para realizar certas mudanças, quando estas não alteram de forma total e absoluta o rumo de suas vidas. Porém, nem sempre tais mudanças são sutis e imperceptíveis. No caso dos pilotos de aeronaves, juntamente com a maioria das profissões onde haja um plano de carreira, é almejado sempre o sucesso profissional acima de qualquer coisa. E para tal, eventualmente precisamos mudar de país e até mesmo de continente para que tais ideais sejam atingidos.

Devemos lembrar que a migração entre diferentes continentes, segundo Golgher (2004), é favorável não só para o desenvolvimento regional e para aqueles que contratam mão de obra qualificada do exterior, mas favorece também a troca de experiências e informações sobre diferentes tecnologias entre pilotos de diferentes aeronaves em diferentes regiões, favorecendo a troca de informações que muitas

vezes são fundamentais para o voo e certamente favorecem o desenvolvimento da aviação comercial.

É sabido que num futuro não muito distante, a maior parte da demanda por pilotos virá do mercado asiático, que possui um crescimento econômico acelerado e, que em um curto espaço de tempo passará a possuir uma das maiores frotas de aviões comerciais do mundo, tanto de corredor único quanto de aeronaves de fuselagem larga. Este argumento é corroborado pela imagem a seguir, que mostra um gráfico produzido pelo setor de aeronaves comerciais da Boeing Company, empresa com sede em Seattle, no estado de Washington, EUA e, que atualmente ocupa a posição de maior fabricante de aeronaves do mundo.

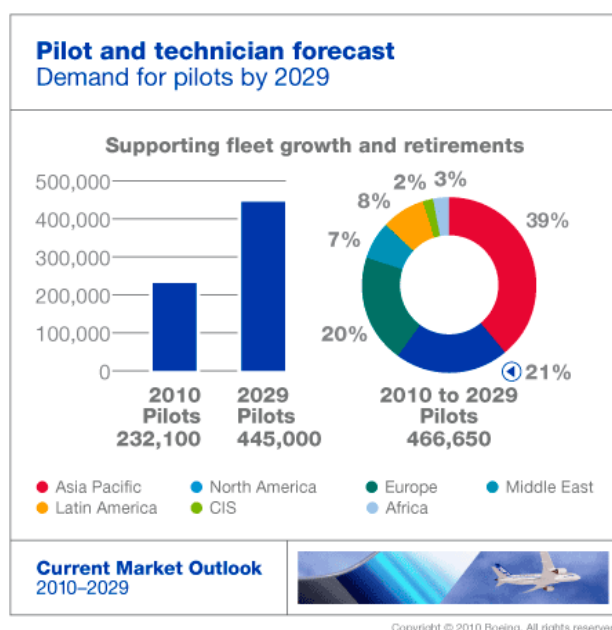


Imagem 01: Fonte: www.boeing.com.

Ao longo deste trabalho, será explicitada a movimentação de pilotos oriundos do Brasil rumo às mais diversas e, eventualmente remotas regiões do globo. Falar-se-á não somente dos mais frequentes destinos destes profissionais extremamente capazes, mas tentar-se-á traçar um padrão para tais movimentações e descobrir todo o contexto envolvido nestas migrações, bem como as razões que levam esses pilotos a se distanciarem de sua família, de seus amigos, de seus relacionamentos em busca de novos horizontes, em busca de novos ritmos de vida,

submetendo-se muitas vezes às regras e legislações que outrora iriam contra seus princípios de formação. Tentar-se-á uma importante aproximação aos mais diversos fatores que influenciam uma classe de mão de obra extremamente especializada e valorizada no exterior e que, no Brasil, nem sempre tem a devida valorização: Os pilotos de linha aérea.

2. Metodologia

Para a projeção, execução e desenvolvimento final deste trabalho de conclusão de curso, foram utilizadas de duas metodologias diferentes: Na fase inicial, fora realizada coleta de dados relativos à migração e seus conceitos, aos fatores que influenciam em sua decisão. Também fora realizada coleta de dados sobre necessidades presentes e futuras do mercado da aviação. Para tal, foram realizadas pesquisas e revisões em diferentes artigos científicos que versavam sobre o assunto.

Ainda durante esta fase, foram reunidas informações oriundas de relatórios de estudos de mercado produzidos pelas duas maiores fabricantes de aviões comerciais de transporte de passageiros do mundo – Boeing Company e Airbus. Destes artigos, foram extraídas valiosíssimas informações sobre a previsão e as tendências do mercado aeronáutico e sua consequente necessidade de pessoal num futuro não muito distante, sendo este espaço de tempo compreendido entre o presente ano de 2011 até o futuro de 2029.

Foram reunidas também outras informações pertinentes à empresas aéreas estrangeiras que são potenciais contratantes de pilotos brasileiros no exterior, em especial a Emirates Airlines, a Qatar Airways – ambas no sudoeste asiático, e também informações pertinentes à empresas chinesas, que atualmente representam grande fatia do mercado internacional.

Neste mesmo momento, foram descobertas preciosas informações sobre empresas que prestam serviços de *Headhunting* (do Inglês vulgar: empresas de recrutamento), também conhecidas no meio como “coiotes”, que nada mais são do que empresas que recebem das empresas contratantes suas solicitações e pré-requisitos para em seguida organizá-los num site de recrutamento de pessoal, onde pilotos cadastram-se, eventualmente pagando uma pequena taxa para manter seus dados online. Neste site, as vagas de emprego são atualizadas com certa frequência e todos os interessados cadastrados podem manter seu currículo online e atualizado. Diversas vagas para diferentes posições são encontradas disponíveis nestas páginas da internet, com condições apresentadas relativamente simples e fáceis de cumprir.

Por final, para que se pudesse ter uma visão mais profunda da migração de pilotos brasileiros, seus meandros e mazelas e os motivos mil que os levam a abandonar empregos no Brasil, foi utilizado como instrumento de pesquisa uma pequena entrevista que foi encaminhada à pilotos brasileiros que atualmente voam em grandes empresas aéreas no exterior.

Entretanto, foi perfeitamente possível constatar que a ajuda nem sempre vem, e que aqueles pilotos que não tiveram oportunidades, a não ser sair do país, encaram o fato de morarem no exterior como algo temporário e não se sentem confortáveis ao tocar no assunto. O inverso ocorre com aqueles que foram por vontade própria ou que se adaptaram bem fora daqui: respondem às perguntas com muita dedicação, informando detalhes de suas vidas como salários e preocupações constantes, tornando possível a plena execução deste trabalho.

Desta forma, ao final desta coleta de dados, foi possível reunir diversas informações que tornaram possível o desenrolar desta pesquisa, sendo assim, atingindo o objetivo de descobrir como e porque os pilotos optam em certo momento de suas vidas pela mudança de país, em busca destes tão sonhados novos horizontes.

3. O fator econômico da aviação

Não é mistério e tampouco impossível de se justificar a ligação da aviação comercial com o PIB – Produto Interno Bruto, de um país ou região. A aviação cresce ou retrai seu crescimento em proporção aproximada de três pontos percentuais acompanhando o crescimento ou a redução do PIB de uma região. O argumento é corroborado por Fernandes e Pacheco, 2010:

“Gross domestic product (GDP), as a proxy for economic growth, is a variable commonly used in Brazil for forecasting air transport at the national level. In other areas of the economy, such as energy, which often studies the causality between macroeconomic historical time series data, it has been shown that in most cases GDP historical time series data are not stationary, and thus correlations with other macroeconomic time series data may be spurious.

The literature in general lacks any analysis of the properties of air transport historical time series, with the exception of studies using univariate time series to estimate demand. Such an approach then has not been much explored in air transport research by either regression analysis or time series analysis. If causality between GDP and domestic route passenger-kilometres (RPK) (as a proxy for demand) has important implications for planning national air transport infrastructure, then relations between these two variables should be studied in greater depth.”

No Brasil, conforme citado acima, esta é a forma mais precisa de se fazer previsões quanto ao futuro da aviação, se crescerá ou não, e, por fim, se precisará de mais tripulantes ou não. A mão de obra que compõe o quadro funcional de uma empresa aérea é de sua grande maioria formada por pessoal extremamente qualificado e especializado, sendo praticamente impossível a reabsorção de pessoal oriundo da aviação por parte de outras empresas de nichos de mercado distintos.

Porém, apesar da imprecisão dos métodos de avaliação do crescimento ou retração das empresas aéreas, tem se percebido que seus resultados econômicos estão fortemente ligados ao capital mundial, em outras palavras ao Produto Interno Bruto. Quando se fala em capital mundial, refere-se diretamente à

internacionalidade do mercado aeronáutico, pois é um mercado que atua no mundo inteiro, estando plenamente suscetível aos resultados econômicos dos países envolvidos, conforme Fay e Oliveira (2010):

“Os resultados financeiros das empresas que compõem a indústria do transporte aéreo comercial têm apresentado alta volatilidade e uma potente conexão com os ciclos do capitalismo mundial. Trata-se de uma indústria intensiva em capital, mão de obra qualificada e especializada, energia e tecnologia, colocando-a sob um amplo leque de fatores de risco intimamente relacionados às condições macroeconômicas. É uma indústria que atua em todo o mundo, portanto as perturbações macroeconômicas em qualquer parte do globo têm sérios impactos sobre os mercados, nos diversos continentes.”

Analisando-se por este ponto de vista, não fica difícil afirmar que países que apresentam crescimento econômico grande passarão no futuro a necessitar de mais aviões e, conseqüentemente, de mais tripulantes e pessoal qualificado. Este argumento é facilmente confirmado através dos estudos realizados pela Boeing Company e pela Airbus Industries, que juntas ocupam as duas posições de maior e segunda maior fabricante de aviões comerciais, respectivamente. A imagem abaixo mostra um comparativo com a previsão do PIB (GDP) mundial em relação ao tráfego de passageiros, de aeronaves e de carga.



Imagem 02: Fonte: www.boeing.com

Outro fator que deve ser analisado para justificar este excessivo aumento na demanda de pilotos em mercados estrangeiros, em especial o mercado asiático também é corroborado pelo estudo realizado pelas fabricantes supracitadas, que mostra que através do crescimento acelerado do PIB em países asiáticos (fenômeno conhecido no meio econômico como “milagre econômico da Ásia”), num futuro não muito distante os países do grande continente oriental precisarão de pilotos oriundos de *países-exportadores* de pilotos, conforme Fay e Oliveira (2010):

“[...] ao se verificar lacunas na historiografia brasileira, que trata de forma abrangente o processo imigratório, até mesmo pela tradição do Brasil de ser um país importador de mão de obra, mas que registra nos últimos anos uma inversão, como no caso da aviação, passando a país exportador de pilotos, tema que não tem encontrado espaço na pesquisa brasileira. Embora as exigências de qualificação demandem tempo e custo na sua formação, outro aspecto que está a exigir estudos mais aprofundados são as tendências de aquecimento da economia e nela o lugar reservado à necessidade da contratação de pilotos.”

4. O cenário no estrangeiro

A profissão de aeronauta é, sem a menor sombra de dúvidas, uma profissão que fascina. Entretanto, poucas pessoas conseguem ver este *métier* com os olhos críticos o suficiente para compreender que aqueles que decidem por dedicar sua vida ao transporte ágil de passageiros e que, por conseguinte, passam a maioria de seus dias voando têm de ser pessoas extremamente maleáveis e de fácil adaptação aos diferentes ambientes aos quais é exposto.

E quando falo em adaptação, não me restrinjo única e exclusivamente à cultura local de um diferente povo, pois isto é discutido em outro momento oportuno. A variação de cenários à que me refiro neste momento é a variação do contexto operacional da empresa aérea que os emprega e, sobretudo, às diferenças encontradas por estes pilotos no seu dia a dia na aviação. Dentre os tripulantes entrevistados, fora revelado um detalhe que havia passado despercebido durante a proposição deste trabalho: O piloto que opta por sair do seu país de origem, obrigatoriamente tem de conseguir facilmente se adaptar a todos os diferentes contextos ao qual será exposto. E isso pode começar já ao sair de casa, para algumas pessoas, como poderá ser visto a seguir.

Como já é conhecido, países asiáticos possuirão cerca de 40% das novas aeronaves fabricadas até 2029 por grandes empresas como Boeing e Airbus. E é exatamente em países do sudoeste da Ásia que se encontram os maiores choques culturais em relação às culturas ocidentais ou ocidentalizadas, como a brasileira. Países de religião muçulmana como os Emirados Árabes e o Qatar, sedes de empresas potenciais contratadoras de brasileiros, apesar de serem extremamente hospitaleiros e receptivos aos turistas, ainda apresentam certas dificuldades para mulheres que pretendem trabalhar lá, impondo a elas certas regras que muitas vezes são difíceis de serem cumpridas. Dentre tais regras encontra-se a identificação biométrica na entrada de casa, para que a empresa possa tomar ciência do horário de entrada e saída de casa, especialmente das mulheres, que não tem liberdade para andarem sozinhas nas ruas durante o período noturno.

Dando seguimento à jornada de trabalho, a apresentação dos tripulantes à empresa antes de iniciar um dia de voo, diferentemente do que acontece no Brasil,

se dá na sede administrativa da empresa (nos casos Qatar e Emirates), e, de lá seguem em veículo específico da empresa até o aeroporto. Já no avião, pilotos e, sobretudo comissários, devem estar plenamente habituados com a religião muçulmana, seus hábitos, diferenças, culturas, costumes e, além de tudo, desentendimentos. Devem saber como lidar com maestria e reagir apropriadamente às situações diferentes do normal, onde a religião muitas vezes supera os limites da razão e do conhecimento e acaba por imperar em decisões e necessidades, como por exemplo, impedindo mulheres de mostrarem rosto, dirigirem, realizarem atividades básicas e, muitas vezes até tocar na comida de outros homens.

Mas a adaptação deste pessoal não se restringe apenas à área humana. Estes pilotos, muitas vezes prematuramente acabam por operar em aeroportos onde a língua predominantemente falada não é o Inglês, onde a complexidade operacional supera os limites da dificuldade conhecidas no Brasil em aeroportos e áreas terminais consideradas relativamente complexas e extremamente movimentados, como São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. São nestes aeroportos que as atenções dos pilotos devem estar exclusivamente voltadas ao contexto da operação, nestas situações todos e quaisquer desvios de atenção devem ser evitados a qualquer custo.

Conforme afirmou Fernando Brito Riet Corrêa¹, é da natureza de qualquer piloto que tente mudar sua vida indo voar fora do Brasil a característica da adaptabilidade. Pilotos que não consigam, não queiram ou não estejam dispostos a mudar certamente não conseguirão estabilizar-se em empregos em companhias aéreas baseadas em países com culturas diferentes da nossa, e não são raros os casos de tripulantes que tentam realizar tal mudança de vida e acabam retornando ao seu país de origem, por apresentarem dificuldades em lidarem com a cultura, com o clima, com a alimentação e com diversos condicionantes individuais, como a saudade e a fadiga.

Outros casos não raros de se encontrar no mercado da aviação são os casos dos tripulantes que não tiveram outra opção a não ser deixar o Brasil: Estamos falando dos tripulantes que sobraram no espólio de grandes empresas aéreas brasileiras como a VASP e a Transbrasil. Ambas tiveram suas falências decretadas na primeira metade da década passada, deixando desempregadas

pessoas às dezenas.

Muitas delas foram admitidas por empresas menores que passavam por um momento de ascensão como a Gol e a TAM. Entretanto, nem empresas com constante crescimento foram capazes de absorver tamanha mão de obra disponível.

Desta maneira, os comandantes e copilotos que restaram sentiram na pele a necessidade de buscar por empregos para evitar pioras na queda de padrão, pois ganhavam salários que beiravam os R\$10.000 e da noite para o dia passaram a receber absolutamente nada. A fim de evitar esta queda de padrão, pilotos experientes se submeteram ao exterior, como o caso do Comandante Ricardo Correa, que ao sair da VARIG foi obrigado a buscar salários compatíveis em empresas no exterior.

Todavia, é de bom grado que se ressalte ao término deste capítulo que apesar de todas as mudanças as quais os pilotos estrangeiros são submetidos, a capacidade de se adaptar a estas mudanças deve fazer parte de suas vidas normais, pois como pilotos profissionais, devem ser capazes de se acomodar com naturalidade às mazelas dos diferentes lugares onde opera.

-
1. Fernando Brito Riet Corrêa, 36 anos, atualmente voa como co-piloto na Qatar Airways, com base em Doha, no Catar. Iniciou sua carreira na VARIG S.A. em 1998 também como copiloto, permanecendo nesta posição até a falência da mesma, passando então a pertencer ao quadro de funcionários da Gol Linhas Aéreas, onde voou até 2007, passando então para a Qatar Airways. Fernando é irmão de Ricardo Corrêa, que também é copiloto na Qatar Airways. Ambos são filhos do Comandante Nelson Riet, que fez carreira na VARIG S.A., participando ativamente de sua história, até seu triste final em 2006. A entrevista foi concedida por email, junto com o direito de publicação dos dados nela contidos.

5. A progressão da carreira de piloto no mercado de trabalho atual

A migração entre continentes pode ser motivada por diversos fatores. Dentre estes fatores, é fácil encontrar motivos dos mais variados, começando por simples curiosidade de mudança e necessidade de busca constante pelo novo, passando pelo desenvolvimento de habilidades com línguas estrangeiras e novas culturas, chegando ao motivo mais frequente: a busca por melhores ambientes de trabalho. É de comum conhecimento e não se faz mistério nenhum para qualquer pessoa que todo piloto almeja, desde o início de sua carreira, o sucesso profissional.

Tal sucesso pode ser manifestado das mais diversas maneiras: a primeira delas, como na maioria das relações profissionais, é o sucesso financeiro. Sucesso este que muitas vezes transforma-se em ambição e faz com que o profissional acabe por decidir abandonar seu país em busca de salários melhores, eventualmente pagos em moedas mais fortes como o Euro e o Dólar. Segundo Golgher, (2004), quando o profissional alcança um salário considerado relativamente alto para o seu nível de especialização (especialmente nos casos de profissionais jovens), é perfeitamente compreensível que ele esteja disposto a mudar até mesmo de país para melhorar seu *status* profissional.

O mesmo ocorre entre os pilotos: a conquista de salários elevados é algo que, no atual cenário da aviação mundial demora um tempo relativamente grande em face à rapidez com que se pode conseguir um emprego. Especialmente se tal demora for posta face a face com os altos preços que se paga em horas de voo, na busca pela formação especializada de um piloto. Tal necessidade de recuperação financeira e alcance de um melhor estado profissional é um dos fatores frequentemente observados, dentre os fatores que os fazem mudar constantemente de emprego.

Porém, um dos motivos que mais foram identificados como potenciais gatilhos para a mudança de empresa aérea dentre os pilotos, juntamente com a busca de melhores ordenados, certamente é a conquista de asas maiores, de motores mais potentes: de aviões maiores.

Com absoluta certeza, ambos os fatores – salário e dimensões da aeronave voada estão proximamente ligados, pois aviões maiores usualmente fazem

voos mais longos e rendem maiores salários, pois as empresas atualmente dispõem de duas formas diferentes a optar para realizar o pagamento de seus tripulantes: O pagamento por tempo de voo, contado da hora de apresentação até trinta minutos após o corte dos motores (exemplo da legislação brasileira), ou o pagamento por distancia voada. Contudo, independentemente da maneira eleita pela empresa para realizar o pagamento de seu quadro de pilotos, ambos justificam plenamente o aumento considerável de salário com o aumento das dimensões da aeronave em questão, pois provavelmente ela realizará voos mais longos que levam, por consequência, mais tempo para serem percorridos. Tal explanação se confere na maioria das empresas possuidoras de aeronaves de grande porte. Quando me refiro à 'maioria das empresas', excetuo grandes empresas potenciais contratadoras de pilotos brasileiros que se localizam dentre os países conhecidos como 'Tigres Asiáticos': Hong Kong, Coreia do Sul, Singapura e Taiwan, somados à China e Japão, que juntos formam um dos maiores mercados de transporte de passageiros a distancias relativamente curtas, levando empresas como Japan Airlines, EVA Air e Dragon Air a transportarem seus passageiros em aeronaves de grande porte, como os Boeing 747-400 e Boeing 777 ou como os Airbus A330 e A340 configurados para altas densidades e curtíssimos alcances (520 assentos face aos usuais 350, aproximadamente, no caso dos Boeing 747-400D (*Domestic*), versão desenvolvida pela fabricante norte americana afim de atender as necessidades destas empresas). Um exemplo da configuração de alta densidade de tais aeronaves encontra-se na imagem abaixo:

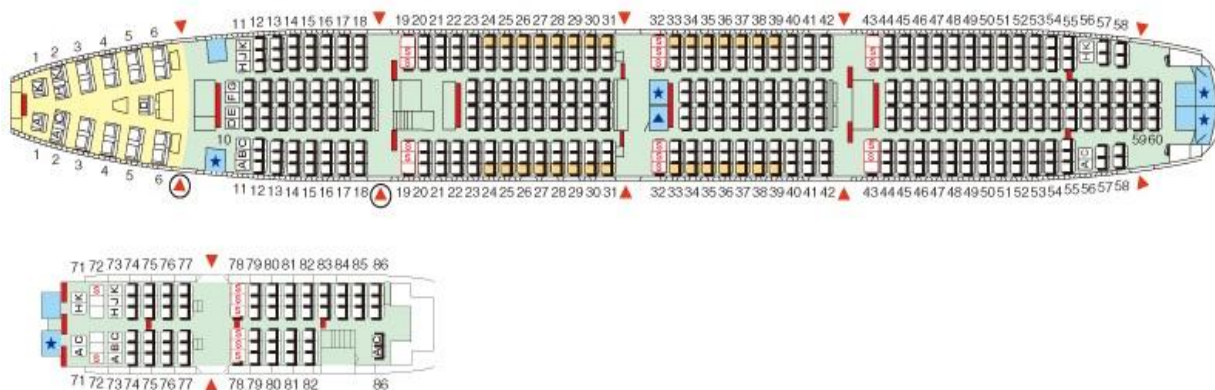


Imagem 03: Fonte: www.flyjal.com, acesso em 05 de outubro de 2011.

São nestes países que muitos pilotos encontram o emprego de seus sonhos, passando a fazer parte dos quadros de tripulantes de empresas aéreas economicamente estáveis, com uma experiência de voo relativamente baixa, entretanto tripulando aeronaves grandes, pois apesar de serem as maiores que a aviação comercial conhece, ao mesmo tempo tratam-se das menores aeronaves voadas pelas empresas de bandeira de tais países.

Em outros países que também são muito buscados por pilotos brasileiros, outras empresas conceituadas utilizam da mesma visão. Entretanto, por se localizarem em países distantes geograficamente dos grandes centros populacionais, muitas vezes necessitando de aeronaves de grande porte para atender não só sua demanda de passageiros, mas para atender também às exigências operacionais. Dentre estes países se destacam aqueles localizados no sudoeste asiático, dando destaque para os Emirados Árabes Unidos, a Arábia Saudita e o Qatar e suas respectivas empresas de bandeira: Emirates Airlines, Saudi Arabian Airlines e Qatar Airlines.

As empresas supracitadas concentram seus esforços em prestar serviços de alto padrão ao ligar seus países à locais geograficamente distantes, como grandes metrópoles do oeste europeu, do leste asiático e do continente norte americano, conforme mostram as imagens a seguir:

A global network of over 100 destinations
from one of the world's fastest growing airlines.

Information correct at the time of release



- Launching soon: Baku, Entebbe, Kolkata, Madinah, Montreal, Oslo, Sofia, Tbilisi
- Cargo only destinations
- Within the United States, Qatar Airways through its codeshare with United® connects you to over 60 cities including San Francisco, Los Angeles, Denver, Chicago and Orlando.

- Destinations served by Codeshare Partners:
Ireland, Dublin, UK, Aberdeen, Belfast, Durham Tees Valley, Edinburgh, Glasgow, Jersey • Japan: Fukuoka, Sapporo

World's 5-star airline. qatarairways.com

QATAR
AIRWAYS القطرية

Imagem 04: Fonte: www.qatarairways.com, acesso em 02 de outubro de 2011.

6. As vantagens oferecidas pelas empresas estrangeiras

Enquanto empregados por empresas brasileiras, ao mesmo tempo acabamos tornando-nos clientes de nossos próprios empregadores, sendo muitas vezes obrigados a aderir a programas diversos como planos odontológicos, planos de previdência privada e planos de assistência familiar. Porém, tais planos assistenciais muitas vezes oferecidos como benefícios a seus empregados, não passam de uma mera formalidade legal e que porventura é descontada do ordenado final dos pilotos.

Este é outro fator que tem um peso notável na hora de escolher a empresa para qual se prestará serviços no exterior, pois na maioria dos países potenciais contratantes de pilotos brasileiros a legislação é clara quanto ao oferecimento de benefícios aos seus funcionários, tornando seu oferecimento obrigatório e gratuito.

Mas estes benefícios, em empresas de modelos de gestão antigas como a Qatar Airways e a Emirates Airlines, por exemplo, não se restringem única e exclusivamente aos serviços básicos protegidos por lei. Estas empresas oferecem aos seus pilotos diversas outras vantagens que rompem a barreira do plano de saúde. Oferecem também auxílios moradia, muitas vezes hospedando seus pilotos (e comissários) em edifícios, vilas e até bairros planejados próprios, favorecendo a criação de uma atmosfera amistosa e deveras miscigenada, pois nestes locais habitam pessoas oriundas dos quatro cantos do planeta e que acabam gerando um ambiente favorável ao estreitamento de laços de amizade e ao culto às tradições locais de cada um.

Tais grandes empresas costumam oferecer, além das vantagens acima, auxílio para a compra de veículos e sua manutenção, incluindo muitas vezes uma determinada cota de combustível mensal para uso dos tripulantes em suas necessidades diárias, já que para se deslocar de e para o aeroporto estas empresas oferecem serviços de vans em horários apropriados.

Em continentes como a Ásia, é clara e visível a falta de mão de obra especializada como é o caso dos pilotos, sobretudo de comandantes. Deste modo, a maioria das empresas sente-se obrigada a cada vez mais oferecer vantagens

maiores e melhores para que pilotos experientes assumam postos de comandantes de suas aeronaves. Porém, todo o sentido se faz quando observamos que a maioria esmagadora dos pilotos devidamente qualificados para tal posição é formada por homens de mais idade, predominantemente acima dos 45 anos de idade. Nesta faixa etária, a maioria dos homens dispostos a mudar de país começa a ter fatores que pesem do outro lado da balança, o fazendo pensar duas vezes antes de aceitar uma proposta de emprego: suas famílias.

Em se tratando de um assunto tão delicado como o ambiente familiar, sabe-se da delicadeza de tal assunto. Certamente esta é uma das razões pelo qual se verifique que na maioria dos casos de pilotos emigrantes do Brasil (especialmente aqueles que ocupem cargos de copilotos) se observa que o estado civil do indivíduo seja solteiro.

Contudo, a maior falta de mão de obra qualificada restringe-se mais ainda: empresas aéreas de grande porte necessitam, mais do que copilotos, comandantes de voo que cumpram devidamente as restrições locais para que possa executar tal tarefa abordo de uma aeronave comercial, conforme o RBHA (Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica) 61, em seu capítulo 61.3, subparte E, página 09:

“(e) *“Comandante”* ou *“piloto em comando”* é o membro da tripulação designado pelo proprietário ou explorador da aeronave como seu preposto durante todo o voo. Ele deve ser habilitado sem restrições para a aeronave e a operação a ser conduzida, sendo responsável pela segurança da operação, da aeronave e das pessoas a bordo.”

É bem sabido dentre aqueles da comunidade aeronáutica que é uma tarefa extremamente difícil, cara e, sobretudo longa aquela de se atingir os mínimos legais e regulamentares para que se atue como piloto em comando em uma aeronave comercial, podendo levar, inclusive, tempos superiores aos cinco anos de atividade como copiloto, dependendo da carga de trabalho oferecida pela empresa empregadora. Os mínimos necessários são como se segue, ainda conforme RBHA 61, em sua subparte F, capítulo 61.115: Requisitos para concessão de licença de

piloto de linha aérea – PLA:

(a) Experiência para a categoria avião.

(1) O solicitante deve ter realizado no mínimo 1500 horas de voo como piloto de aviões.

(2) O solicitante deve ter realizado em aviões, no mínimo:

(i) 250 horas de voo como piloto em comando, podendo ser consideradas, para tal cômputo, 100 horas como piloto em comando mais o número de horas adicionais necessárias realizadas como copiloto, desempenhando, sob a supervisão de um piloto em comando detentor de licença de piloto de linha aérea de avião, as obrigações e funções de piloto em comando;

(ii) 200 horas de voo em rota, das quais no mínimo 100 horas como piloto em comando ou como copiloto, desempenhando sob a supervisão de um piloto em comando detentor de licença de piloto de linha aérea de avião, as obrigações e funções de piloto em comando;

(iii) 200 horas de voo em rota, das quais no mínimo 100 horas como piloto em comando ou como copiloto, desempenhando sob a supervisão de um piloto em comando detentor de licença de piloto de linha aérea de avião, as obrigações e funções de piloto em comando;

(iii) 75 horas de voo por instrumentos, das quais um máximo de 30 horas podem ser realizadas em simulador de voo ou dispositivo de treinamento de voo;

(iv) 100 horas de voo noturno como piloto em comando ou copiloto.

A fim de garantir a suficiência de profissionais com tais características e manter suas operações de voo em dia, as empresas interessadas na contratação de pilotos estrangeiros foram obrigadas a oferecer mais benefícios, pois verificou-se que dentre os pilotos aptos a assumirem cargos de pilotos em comando em suas aeronaves, sua maioria esmagadora era formada por profissionais de mais idade e, por sua vez, casados e pais de família, quando ainda arrimos de família, sendo responsáveis pelo pagamento das diversas atividades realizadas por suas famílias, bem como gastos com educação, alimentação e habitação. Desta maneira, empresas mais abonadas, como a Emirates Airlines e a Qatar Airways sentiram-se na obrigação de facilitar a migração destes pilotos para seus países. Assim, iniciou-se uma cultura de facilitação que resultou no oferecimento de benefícios que outrora se restringiam ao trinômio formado por salário + planos de saúde + diárias.

No contexto atual, especialmente no mercado internacional, as empresas passaram a oferecer muito mais. Oferecem vantagens numerosas, tornando suas propostas de emprego cada vez mais atrativas. Entre elas, as citadas abaixo:

- Emirates Airlines:
 - Motorista para transporte de casa para o aeroporto e vice versa, em veículo da empresa;
 - Seguro para perda de licença, pagando o equivalente a três anos de salário básico anual;
 - Lavanderia para uniformes e material relativo ao voo;
 - Assistência habitacional, pagando apartamento em edifício próprio para tripulantes, com todas as facilidades de um hotel internacional;
 - Garantia educacional para até três filhos com idade não superior a 19 anos.
 - Garantia de férias anuais de até 46 dias (incluindo passagem aérea para o funcionário e seus correlatos de Dubai para o destino desejado e retorno).

- Qatar Airways:
 - Auxílio supermercado, garantindo compras de até U\$500,00 em alimentação, não dedutíveis do salário;
 - Auxílio mobilidade, garantindo descontos de impostos do governo local para compra de automóveis próprios;
 - Garantia de moradia em condomínios fechados de casas, (para comandantes) ou em edifícios (para copilotos) certificando um ambiente favorável à manutenção da cultura ocidentalizada.

7. Falta de produção de pilotos na China

A China atualmente é um dos mercados que mais importam pilotos. Isto se deve principalmente à falta de incentivo à instrução de novos pilotos, resquícios do governo ditatorial ao qual a atual República Popular da China esteve submetida até a morte de Mao Tse Tung, em 1976. A constituição de governo atual que a China utiliza foi criada e promulgada somente em meados do ano de 1982. Graças ao governo ditatorial chinês e suas péssimas relações com o ocidente, a China nunca incentivou a formação de pilotos por diversos motivos, dentre eles: Altos preços de combustível, dificuldades para a compra de aeronaves de treinamento, dificuldades em encontrar pessoal qualificado para dar instrução de voo, dentre outros.

Em meados da década de 50 o governo chinês criou, com a tentativa de fomentar a aviação civil no país, a Universidade de Aviação Civil da China, com sede na cidade de Tianjin, dividida em dois *campi*, com estrutura composta de nove cursos de graduação superior. Tais cursos tinham como objetivo a autossuficiência futura de pessoal para trabalhar com aviação civil, incluindo cursos superiores de comissários de voo, de gerentes de marketing, de ciências da segurança, entre outras áreas diretamente ligadas da aviação. A escola de voo da Universidade de Aviação Civil da China foi incorporada à universidade somente ao final da década de 80, com a facilitação da relação com o ocidente, onde uma união de esforços conjunta do governo com a alta direção da Universidade e com as empresas aéreas permitiu que pilotos oriundos de outros países pudessem ensinar tais jovens a tarefa de voar.

Mesmo assim, estimativas da Administração da Aviação Civil chinesa concluem que mesmo com todos estes esforços, a Universidade de Aviação Civil da China supre seu mercado com apenas um sétimo da necessidade total de pilotos e pessoal de terra necessários para que a China parasse de importar pilotos de outros países, graduando cerca de 500 pilotos por ano, conforme informa o próprio site da Universidade. A outra fonte formadora de pilotos são as escolas de aviação civil privadas chinesas, que totalizam 32 dentro do território chinês, formando outros 1000 pilotos ao ano, conforme estimativa da Administração Geral da Aviação Civil da China – CAAC.

8. Headhunters

É passado o tempo onde a seleção de pessoal para empresas aéreas de grande porte se resumiam apenas à seleção de currículos e a uma entrevista oral. Nos dias atuais, os caminhos para que o currículo chegue até à mesa do departamento de recursos humanos pode ser longo. Contudo, para facilitar a vida daqueles que selecionam currículos, uma nova profissão surgiu no mercado de trabalho: os *headhunters*, que em tradução não literal da língua de Shakespeare, significa “caçador de talentos”, ou seja, profissionais que são pagos para agrupar, pré-selecionar, entrevistar e encaminhar para o RH da empresa contratante, apenas profissionais aptos a ocupar determinada vaga.

No mercado da aviação, a coisa não funciona de forma diferente: Os *headhunters* reúnem em seus bancos de dados virtuais coleções de currículos de profissionais e, ao mesmo tempo, juntam e publicam diversas posições de emprego em suas páginas da internet. Sistemas automatizados - como o caso da Catho Online, empresa de *headhunting* no Brasil, realizam a seleção dos currículos individualmente e os aplica a diferentes vagas de trabalho.

No caso específico da aviação internacional, diversas empresas virtuais como a AviationJobSearch.com, a FlightGlobal.com e também como a ChinaAviationRecruitment.com mostram ofertas de emprego relativamente fáceis de conseguir e com uma remuneração relativamente alta, se comparara aos parâmetros atuais do cenário nacional. Tais empresas possuem páginas da internet com possibilidade de busca de empregos por país, por continente, por região, entre diversos outros parâmetros de pesquisa. Na sessão de anexos deste trabalho, é possível visualizar a grande e numerosa quantidade de ofertas de empregos para pilotos, em especial os que possuem pré-requisitos mínimos para comandante, em diversos países, em especial a China, que é sabido que tem uma demanda de pilotos muito menor que a oferta de empregos. Tal visualização é possível através de algumas capturas de tela das páginas de internet de tais empresas de *headhunting*.

Porém, vale lembrar que para se ter tais benefícios como agenciamento de currículos e disponibilização de oportunidades de trabalho, as referidas empresas de gerenciamento de recursos humanos podem cobrar preços muito além do

imaginável para a manutenção do resumo de qualificações online e sua disponibilização das aéreas interessadas. Quando falamos em custos altos, estamos nos referindo a valores que chegam à casa dos U\$1.000,00 por ano, como é o caso da AviationJobSearch.com – que cobra o preço mais alto não por mera casualidade: é a empresa mais conceituada para tal, disponibilizando 164 vagas para Comandantes e Primeiros-Oficiais no mercado de trabalho do continente asiático na data da pesquisa (27 de Outubro de 2011).

Outro tipo de empresa até então desconhecido para pilotos brasileiros são as empresas de prestação de serviços terceirizados, que mesmo com sede em outros países, deslocam-se com seu pessoal até países porventura distantes – como o Brasil, e fazem a seleção de currículos apropriados, realizando *assessment days* (momentos onde estas empresas terceirizadas apresentam rapidamente as características locais e da empresa contratante e fazem brevemente a seleção de currículos que cumpram os pré-requisitos mínimos para aplicação à determinadas vagas). Desta forma, a empresa é apenas contratada para prestar o serviço de seleção aleatória e randômica (porém criteriosa), sem a necessidade de cadastramento prévio de currículo tampouco gerando pagamentos excessivos e abusivos de taxas de mensalidade à empresas de *headhunting* anteriormente citadas.

9. Conclusão

Durante a realização da pesquisa e coleta de dados deste trabalho, foi possível concluir que a natureza adaptativa e modificadora do ser humano é um fator que atualmente está atingindo seu ápice, mesmo depois de toda a fase migratória dos séculos XVIII, XIX e XX. Tal fator deve-se, sobretudo aos nichos de emprego cada vez mais especializados e à facilidade encontrada pelo empregado de migrar, de mudar sei país em busca de melhores condições de vida.

No Brasil, sobretudo com os pilotos, este fator é mais acentuado ainda, pois o nosso país forma muitos pilotos, que nem sempre são absorvidos pelo mercado de trabalho, até por que o Brasil carece de uma empresa economicamente próspera e que se mantenha neste patamar por um longo espaço de tempo, tempo este necessário para que a empresa consolide-se no mercado e possa crescer e contratar mais pilotos e tripulantes.

Tal mudança é mais acentuada no caso dos pilotos jovens e solteiros, graças a não necessidade de mudança de hábito de vida de outrem, sendo necessária somente sua mudança e adaptação ao novo estilo de vida proposto. Conforme estatísticas sobre migração, tal evento é evitado nos casos de pessoas casadas e com filhos, graças à grande dificuldade de adaptação ao novo contexto de vida e aos elevados custos para mover uma família para outro país. Porém, empresas aéreas eventualmente incentivam e auxiliam famílias de tripulantes que estejam dispostos a mudar para seus países.

Foi possível constatar que tal migração pode ser incentivada por diversos motivos, mas que aquele que impera de forma absoluta é a necessidade financeira, levando pessoas a aceitar muitas vezes empregos em locais remotos no planeta em busca de uma remuneração satisfatória.

Por fim, foi possível observar graças ao posicionamento de alguns pilotos entrevistados que a aviação brasileira, apesar de grandiosa e autossuficiente de pessoal qualificado para preencher seus postos de trabalho, ainda tem muito que aprender, mudar e crescer para que cesse o êxodo de pilotos brasileiros, passando a oferecer salários mais atraentes e compatíveis com os altos custos de vida e impostos pagos no Brasil, bem como oferecer mais benefícios para seus

funcionários. Desta forma, eventualmente um dia poderá ter fim este fenômeno de emigração de pilotos que transforma o Brasil em um país “exportador de pilotos”.

Referências Bibliográficas

AIRBUS MARKET TEAM: Global Market Forecast. Toulouse, France. 2011.

FAY, C. M.; OLIVEIRA, G. G.: Pilotos da VARIG em busca de novas oportunidades. AVIATION IN FOCUS, v. 1, n. 1, p. 21 – 35. Porto Alegre. Ago/dez 2010. WYMNE, R.: Global Geopolitical Trends: An Overview. BOEING GEOPOLITICAL AND POLICY ANALYSIS, Seattle, USA. Nov, 2010.

GOLGER, A. B.: Fundamentos da migração. Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Belo Horizonte, ed. Cedeplar. Maio de 2004.

HELMS, H.: O panorama da aviação nacional de 1986 a 2006 e a quebra da VARIG. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Mestrado em História. Porto Alegre, 2010.

NOGUEIRA, D.: Pilotos brasileiros vão para o exterior em busca de salários mais altos. O GLOBO, 20 de novembro 2010. Disponível em: < <http://oglobo.globo.com/economia/mat/2010/11/20/pilotos-brasileiros-vao-para-exterior-em-busca-de-salarios-mais-altos-923064081.asp> > Acesso em: 15 mai 2011.

OLIVEIRA, G.; MERIZ G.; CRISTINA I. N.: A segunda geração de emigrantes brasileiros rumo aos Estados Unidos: Problemas e Perspectivas. SIMPÓSIO ESTADUAL DE HISTORIA DO RIO DE JANEIRO, Niterói. 27 ago 2007.

Webpage < <http://218.6.160.247/index.htm> >, acesso em 10 de outubro de 2011.

Webpage < <http://www.caac.gov.cn/English/> >, acesso em 15 de outubro de 2011.

Anexo 01

The screenshot displays the Aviation Job Search website. At the top, the logo for **aviationjobsearch.com** is on the left, and the **Parc aviation** logo is on the right with the tagline "The global market leader in providing aviation personnel." Below the logo, statistics show **305,823 Jobseekers** and **1,943 Jobs**. A navigation bar includes links for **Home**, **Search Aviation Jobs**, **Job Seekers**, **Recruiters**, **Courses**, and **Help**.

On the left sidebar, under **Your Search**, filters for **Pilots** and **Asia** are shown. Below this, the **Refine Results** section lists various **Locations** with counts: Bangladesh (2), China (36), Hong Kong (2), India (35), Indonesia (4), Japan (4), Kazakhstan (3), Malaysia (1), Philippines (6), Singapore (4), South Korea (3), Turkey (1), and Vietnam (8). A **Currencies** section is also visible at the bottom of the sidebar.

The main content area features a sponsored section by **Parc aviation** with the text: "This area is sponsored by Parc Aviation who are specialists in this area. Click here to find out more." Below this, three job listings are displayed:

- Jetstream 41 Captains**: Location: Africa, Salary: Unspecified. [more...](#)
- Jetstream 31/32 Captains/TRI**: Location: Zambia, Salary: Unspecified. [more...](#)
- Revenue Management Operations Research Manager**: Location: Qatar, Salary: Unspecified. [more...](#)

Below the listings is a search bar with fields for **Job Title**, **Location/UK Postcode** (set to Asia), and **Job Categories** (set to Pilots). A **Search** button is present. Below the search bar, a section titled **Aviation Jobs** contains a message: "Alter and refine your search using the navigation panel" with a close button. At the bottom of the main area, it states: "Your search returned **149** jobs, showing jobs **1-10**".

On the right sidebar, there is a **Recruiters A-Z** section and a **Featured Recruiters** section listing logos for **Emirates**, **QATAR AIRWAYS**, **ETIHAD AIRWAYS**, **Parc aviation**, **monson**, **wynnwith**, and **JET PROFESSIONALS**.

Anexo 01: Captura da página da internet da empresa virtual Aviation Job Search de recrutamento de pilotos. A página contava com 1.943 vagas de pilotos, das quais 149 eram no continente asiático, conforme pode ser conferido acima.

Anexo 02

EXPERIENCE CHINA!

**China Aviation Recruitment is now hiring for the following positions.
Please visit the "Quick Apply" section of our website to apply!**

- **Sichuan Airlines - A320 Captains (A320 to A330 Transition Program)**
VOTED THE BEST AIRLINE IN CHINA TO FLY FOR!
Sichuan Airlines will pay for your A330 type rating!
 Sichuan Airlines has a GOLDEN OPPORTUNITY for you! If you have at least 500 hours PIC experience on the A320 aircraft, here is the opportunity of a lifetime! Sichuan Airlines is offering Airbus A320 Captains the opportunity to upgrade to the A330 aircraft. Fly the A320 for Sichuan Airlines for five years OR 4000 hours (whichever is shorter), and Sichuan Airlines will pay for your A330 type rating and pay you at the same time. **5 YEAR CONTRACT!**
 Email: apply@chinaaviationrecruitment.com or [Send this job to a friend!](#)
- **Sichuan Airlines - A320 Captains**
VOTED THE BEST AIRLINE IN CHINA TO FLY FOR!
COMMUTING OR FULL TIME - YOUR CHOICE!
 Domicile: Chengdu, China
 Requires: 500 hrs PIC in type, 5,000 hours total time, age under 57 years old
 Compensation: \$14,500 USD/month + \$165.00 USD/hour for hours over 85
 Bonus: \$27,000 USD at the end of the 36 months, \$39,000 USD at the end of the following 36 months
 Full Time: 45 calendar days per 12 calendar months paid annual leave
 Commuting: 6 weeks ON and 2 weeks OFF or 12 weeks ON and 4 weeks OFF plus have 15 calendar days per 12 calendar months paid annual leave
 Contract Terms: 3 year contract (renewable), 5 year contract available if A330 upgrade desired!
 Email: apply@chinaaviationrecruitment.com or [Send this job to a friend!](#)

Anexo 02: Anúncio encontrado em página de recrutamento de pessoal exclusivamente dedicada ao mercado chinês. Existiam 32 vagas disponíveis em 06 de outubro de 2011. É possível apreciar-se algumas vantagens oferecidas, bem como a remuneração proposta. Fonte: ChinaAviationRecruitment.com

Anexo 03

→

Job Type:

Aircraft:

Rank:

Flight Crew

-- please select --

First Officer

Aviation job search results:

This is a list of opportunities we currently have available. For more information please [LOGIN](#) or [JOIN NOW](#).

→



Korean Air B747-400 First Officers (5-9 December 2011 Screening)

Contract Term:

5 years renewable

Location/ Base:

Commuting - extensive worldwide network

Ref #:

495

MORE →

→



Vietnam Airlines B777 First Officers

Contract Term:

5 year term

Location/ Base:

Hanoi, Vietnam

Ref #:

145

MORE →

→



Asiana Airlines B744 First Officer.

Contract Term:

3 years renewable

Location/ Base:

Seoul

MORE →

Anexo 3: Captura da página da internet da empresa Rish Worth Aviation, mostrando algumas das ofertas para copilotos no mercado asiático. É possível visualizar-se algumas das características das vagas. A empresa dispunha de 13 vagas para copilotos em 06 de outubro de 2011. Fonte: RishWorthAviation.com

Anexo 04



VOR Holdings

Jobs Process Airlines Community Contact Home

Spotlight Airline of the Month

ERJ145 Captains
(Immediate Upgrade to the EMB190)
PAID FOR BY THE AIRLINE

[learn more](#)

EMB190 Captains are also required
Compensation: \$152,000 USD/year + Overtime

HNA
Tianjin Airlines
天津航空



Choose Your Next Position with VOR Holdings

Airline	Aircraft	
Chengdu Airlines	A320	learn more...
Sichuan Airlines	A320	learn more...
Capital Airlines	A320	learn more...
Tianjin Airlines	A320	learn more...
Juneyao Airlines	A320	learn more...
Hainan Airlines	A330	learn more...



Anexo 04: Captura da pagina da internet da VOR Holdings, empresa especializada em agenciar currículos e realizar pré-seleções para vagas de emprego exclusivamente no mercado asiático. Algumas das oportunidades disponíveis podem ser vistas. Fonte: VORHoldings.com.

Anexo 05

Finalizando este trabalho, incluo como anexo uma lista criada pelo Comandante Nelson Riet, pai dos Pilotos Fernando e Ricardo, já citados. Comandante Riet montou esta lista em meados de 2007, com o final da VARIG, tentando traçar o caminho dos quase 600 nomes que nela constam, desde sua saída do Brasil por ocasião da falência de suas empresas de origem até seu destino final no exterior. Entre parênteses, após o nome de cada piloto, encontra-se (quando disponível) a trajetória. Lembro que a maioria dos pilotos que constam nesta lista é oriunda da VARIG S.A..

AIR INDIA

- 1-GEORGE PAIVA
- 2-TITO MARQUES FERNANDES
- 3-SERGIO SIQUEIRA VIANNA
- 4-GERSON NUNES RAPOSO
- 5-GARCIA FERNANDES

AIR INDIA EXPRESS

- 1- CORREA COSTA
- 2- MARCELO RELVAS
- 3- MESQUITA SOARES
- 4- MARCELO PINTO
- 5- MARTINS NETO
- 6- MARCIO TIRADO
- 7- FRANCISCO BRAGA
- 8- WAEHNELDT
- 9- ROBERTO ANDRE
- 10- CARLOS SUESS
- 11- LIMA CORDEIRO
- 12- RIBEIRO LIMA
- 13- ARZA
- 14- MARCOS GARCIA

AIR MACAU

- 1-LEONARDO ARAUJO
- 2-GILSON CARLOS
- 3-ARTHUR PETTERSEN MARTINS
- 4-CARLOS CARVALHO (NORDESTE)

- 5-ALEXANDRE CORREA (FAB)
- 6-JOSE LOURENÇO
- 7-ALEXANDRE MARKOVITS
- 8-COSTA JR (RIO SUL)
- 9-ROBERTO SANTOS LEME (RIO SUL)
- 10-MARCELO SOARES BRANDÃO (RIO SUL)
- 11-EDUARDO SCHUTT (RIO SUL)
- 12-HELLINGTON (RIO SUL)
- 13-LUIS SARPA (NORDESTE)
- 14-LEONARDO (TAM)
- 15-JOAO MENANDRO (TAM)
- 16-ERIK LUTKE (VASP E TAM)
- 17-ALESSANDRO ROLIM (TRANSBRASIL-GOL)
- 18-KOTESKI (INTERBRASIL-TAM)
- 19-ARTHUR (INTERBRASIL-TAM)
- 20-RODRIGO COCITO (TAM)
- 21-MELLO (TRANSBRASIL)
- 22-DILSON PIRES JR (TAM)
- 23-JOAO BATISTA (TRANSBRASIL E GOL)
- 24-ALFREDO NETO (VASP)
- 25-CARLOS JR "CAVUCA" (VASP)
- 26-MARTINELLI (VASP)
- 27-ADENIO ARAUJO (VASP)
- 28-ANTONIO (RIO SUL)
- 31-CLAUDIO PEREIRA (TAM)
- 32-GIL (RIO SUL)
- 33-GARRIDO (VASP)

34-RICARDO (TRANSBRASIL)

35-GUIMARÃES (TAM)

ANK

1- EDUARDO MAGALHÃES

2- RODRIGO PRATES

ASIANA

1-FÜRICH

2-SPOHR

3-LIBERT

4-EITEL

5-WANNER

6-VALMORBIDA

7-DIFINI

8-ACIOLI

9-BASSI

10-JULIO MACHADO

11-CARTOLANO

12-EMILIO SANI

13-OTTO RODOLPHO

14-JORGE LUIZ

15-ANTONIO FERRARO

16-GEUS

17-RICARDO MEIRA

EMIRATES (copilotos)

1-VICTOR VANTI

2-NICOLAU BARROS

- 3-DOUGLAS PORTO
- 4-RODRIGO KELLY (VARIG-EVA)
- 5-MARCELO BRASIL (VASP-TAM-EVA)
- 6-MARCELO CORREA (TRANSBRASIL-EVA)
- 7-PAULO LEITE
- 8-PAULO DARIO PINTO (VARIG-EVA)
- 9-RENATO PEREIRA
- 10-RICARDO BAISCH
- 11-LUIZ NETO
- 12-PEDRO LANARI
- 13-MANOEL PIÑEIRO (VARIG-EVA)
- 14-CARLOS SOARES (VARIG-EVA)
- 15-MARCUS CAVALCANTE
- 16-LUIZ OGG (VARIG-EVA)
- 17-ALEX BOUFFIS (VARIG-EVA)
- 18-RICARDO BORBA (RIO SUL-EVA)
- 19-RODRIGO FREDERICO (TAM-EVA)
- 20-MARCIO FERNANDES
- 21-GUILHERME ROZA (RIO SUL-EVA)
- 22-PEDRO FORTUNA (VARIG-EVA)
- 23-VICENTE PIRAGIBE
- 24-ROBERTO MEIRA
- 25-RONALD VAN DER PUT
- 26-KALINA COMENHO
- 27-ALAN FONTANELLA (VARIG-EVA)
- 28-FRANCISCO CLARK PORTINHO
- 29-GUSTAVO BRACCAIOLI
- 30-MURILO MARIOZI
- 31-ANDRE TAKAGI

32-CHRISTIANO CAPDEVILLE (EVA)

33-MARCELO PEIXOTO

34-MARCELO LOBATO

35-RICARDO VILLANOVA

36-ADRIANO SONCINI

37-PAVEL BERSAN

38-JOÃO FILIPPI

39-PLINIO HESS (VARIG-EVA)

40-SERGIO VILLELA

41-JOÃO SANTOS

42-JORGE PEREIRA

43-EDNEI ROMANO (EVA)

44-PABLO LEITE

45-ALEXANDRE SANTOS

46-ANDRE KRANEN

47-ANDRE FONYAT (VARIG-EVA)

48-HENRIQUE FOCESATO

49-ADRIANO SONCINI

50-ALEX FONTANELLA

51-ALFREDO CARVALHO

52-DOUGLAS

53-EITEL AVILA

54-ENZO CUNA

55-ROGERIO FICHE

56-JOAO NETO

57-JEAN FONSECA

58-ELDIMIR JUNIOR

59-PAULO LABRE

60-LEONARDO GOMES

61-LEONARDO FERREIRA
62-MARCEL WEICHERT
63-MARCELO SANTOS
64-RICARDO MERLI
65CHRISTIAN NETZEL
66-ROGERIO BRANCO
67-PHILIP TOLEDANO
68-IRINEU TONON
69-ALFREDO MONTEIRO ADRIANO
70-RODRIGO MEDEIROS CARVALHO
71-CLAUDIO PAIVA RAMOS

EMIRATES (comandantes)

1- ADRIANO SONCINI
2-ALAN FONTANELLA
3-ALEX BOUFFIS
4-ALEX FONTANELLA
5-ALFREDO CARVALHO
6-JORGE PEREIRA
7- ANDRE KRANEN
8-RICARDO BAISCH
9-ALEXANDRE SANTOS
10-RICARDO BORBA
11-GUSTAVO BRACCAIOLI
12-MARCELO BRASIL
13-MARCUS CAVALCANTI
14-CHRISTIANO CAPDEVILLE
15-FRANCISCO PORTINHO
16-MARCELO CORREA

17-PAULO PINTO
18-RENATO PEREIRA
19-DOUGLAS
20-EDNEI ROMANO
21-EITEL AVILA
22-ENZO CUNA
23-ROGERIO FICHE
24-ANDRE FONYAT
25-PEDRO FORTUNA
26-GUILHERME ROZA
27-CARLOS SOARES
28-JOAO NETO
29-JEAN FONSECA
30-JOAO FILIPPI
31-JOAO SANTOS
32-ELDIMIR JUNIOR
33-KALINA COMENHO
34-RODRIGO KELLY
35-PAULO LABRE
36-LUIZ NETO
37-PEDRO LANARI
38-LEONARDO GOMES
39-LEONARDO MERLI
40-MARCELO LOBATO
41-MARCEL WEICHERT
42-MARCELO SANTOS
43-MURILO MARIOZI
44-ROBERTO MEIRA
45-RICARDO MERLI

46-CHRISTIAN NETZEL

47-NICOLAU BARROS

48-LUIZ OGG

49-PABLO LEITE

50-PAULO LEITE

51-PAVEL BERSAN

52-MANOEL PIÑEIRO

53-VICENTE PIRAGIBE

54-PLINIO HESS

55-RODRIGO FREDERICO

56-ROGERIO BRANCO

57-MARCIO FERNANDES

58-SERGIO VILELA

59-MARCELO PEIXOTO

60-ANDRE TAKAGI

61-PHILIP TOLEDANO

62-IRINEU TONON

63-RONALD VAN DER PUT

64-VICTOR VANTI

65-RICARDO VILLANOVA

66-ALFREDO MONTEIRO ADRIANO

67-RODRIGO MEDEIROS CARVALHO

68-HENRIQUE FOCESATO

69-ADRIANO SONCINI

70-DOUGLAS PORTO

71-GUERREIRO (TRANSBRASIL – GOL –EMBRAER)

ETIHAD

1-ALBRECHT FILHO

2-ALDABE

3-ERIC FEDDERSEN

4-ZEMBRUSKI

5-PETER LESSMANN

6-OSNY NOBRE (VASP)

7-RODRIGO LIMA PASSOS(KAL-AIR MACAU)

EUROATLANTIC

1-BERGAMIN

2-CESAR CASTRO

3-MARSILLAC

4-EGON BEHLE

5-GUSTAVO GREENHALGH

6-BRUNO PARGA

EVA AIR

1-ARAUJO LIMA

2-CARDOSO (RIO SUL)

3-GUILHERME MOTTA

4-ILSON (RIO SUL)

5-LAERCIO (RIO SUL)

6-MARCEL

7-MARCIO AINBINDER

8-MULLE (RIO SUL)

9-RONI MENDES (NORDESTE)

10-RUSKY

GULF AIR

1-MARCELO ROSMANINHO

2-RICARDO GRAÇA

3-LEONARDO HERMANN (TAM)

4-JOÃO DE MELO (TAM)

HONG KONG AIRLINE

1-DALPIAN

2-WERNER LENGLER

3-BENNETI

4-RENATO PEIXOTO (RIO SUL)

5-COELHO (RIO SUL)

6-RODRIGO VILLAFORTE (TRANSBRASIL)

7- FABIO LEITE

8- CARLOS AZEVEDO (RIOSUL-AIR INDIA)

9- GIACOMET (RIO SUL)

10- JOAO PAULO (VASP-SHENZHEN)

11- ANDERSON (VASP-SHENZHEN)

HONG KONG EXPRESS

1-PEDRO LUIZ

2-MAROCCO

3-HUGO LACERDA

4-HELIO FLORES

5-RICARDO MAGALHÃES

6-VINICIUS VALE (RIO SUL)

7-ARY HOFFMANN

8-EDUARDO FILHO

9-LINHARES (RIOSUL-EVA)

JADE CARGO

1-BRENNER

2-SERGIO MELLO (VASP)

3-MANOLO (VASP)

4-WITBOLD (TRANSBRASIL)

5-FERNANDO ARNT

6-RENATO MORAES

7-BINS

8-HELICIO (VASP)

9-LUCIANO CÉSAR (RIO SUL)

10-FREITAS

11-BANTEL

12-FIGUEIRAL (TRANSBRASIL)

13-GIOSTRI (VASP)

14-RICARDO MARQUES

15-BARCELOS (RIO SUL)

16-MARCIO FRANZONI

17-SFOGGIA

JAL EXPRESS

1-ABIBI

2-BOLONHESE

JET AIRWAYS

1-GUSTAVO STEPANSKY

2-RICHIERI

3-VETORAZZO

4-GINO GARCIA

5-JULIO GORTZ

6-CARLOS PINTO

7-CLÁUDIO BATISTA

8-PAULO JOSE' (PJ)

9-MARCOS MALDONADO (TRANSBRASIL)

10-ROMILDO GOULART (TRANSBRASIL)

11-MARCEL MENDES

12-FRANCISCO SANTOS

13-JUAREZ SILVA

14-FREDY LUTKUS

15-REYNALDO LACERDA

16-LUIZ FERREIRA (RIO SUL)

17-MARCELO AUGUSTIN (RIO SUL)

18-CÉSAR CASTRO (RIO SUL)

19-ELIAS BALDEZ (RIO SUL)

20-MARIO FERNANDES (NORDESTE)

21-PAULO PRANGE

22-LANTYER (NORDESTE)

KARTHAGO

1-ADRIANO ANTUNES

2-BALTHAZAR (RIO SUL)

KOREAN AIR

1-RAFAEL BORNE GARBIN

2-RAFAEL SANTOS

3-RAINER

4-MARCUS PRATA

5-PAULO BRANCO

6-CRIVELLARO

7-CALVET

8-LASKEVIZ

9-JOHNNY MORGAN

10-CARLOS BORGES

OKAY AIRWAYS

1- GLAUCIO SANTOS

2- MANHÃES

3- ANDRE CAMARGO

4- MAURO OTA

QATAR AIRWAYS

1-MARCELO VENTURA

2-GARCIA JR

3-ALFREDO

4-WILSON BECKER

5-ROBERTO ENET

6-DANIEL LHULLIER

7-MORAES

8-GIESTEIRA

9-CLAUDIO AZEVEDO

10-WINCK

11-ALEXANDRE ZAKOWICZ

12-EDOARDO FREITAS

13-SALMITO

14-RAFAEL BORGUETTI

15-LEONARDO DE PAULA

16-LUCIANO HUBER

17-MAURO CANAVEZ

18-SCHILLING

19-MARCELO ALENCAR (TAM)

20-HEITOR BATAGLIN

21-AUGUSTO MALAFAIA

22-ARNOLDO AUGUSTO

23-PAULO GONÇALVES

24-GUSTAVO MÜLLER

25-GUSTAVO HETZEL

26-JOÃO CESAR GERALDO

27-ALEXANDRE JATAHY

28-BRUNO LIMA

29-PAUL BEATTIE

30-FIALHO

32-SERGIO PAGGI

32-MARCIO BEHLE

33-MAURO CANAVEZ

34-CARLOS RUHL

35-MARCUS PEDRO

36-JULIANO CORREA

37-ANDRE DAU

38-CHRISTIAN DAL PAI

39-DJONY OLIVEIRA

40-EDUARDO JAHN

41-EWALDO KONDORFER

42-FLAVIO POVOAS

43-LAURO PAES

44-RICARDO RIET

45-RICARDO SANTOS

46-TED CAMARGO(TAM)

47-LOCATEL

48-PAULO BRAGATTO

49-CESAR PRATES

RYANAIR

1-DARCY ANDREETTO

2-SERGIO ALBERTON (TRANSAVIA)

3-MELCOP

4-PAULO CALAZANS (VARIG-EVA)

5-LOBRAICO

6-PAULO ANTONY

7-FILIPPE PAIVA

8-RODNEY SVOLANEK

9-CARLOS FAIRBANKS

10-ROGER AMARAL

11-CASSIO ROZZELI

12-SERGIO LIMA

13- NELSON WANDERLEY

14-LEONARDO PANARO DIAS

15-EVANDRO GARCIA

16-FELIPE SCARPA

17-RODRIGO ROSS

18-MARCOS GRANDI

19-MARCELO DARSKI

20-GUSTAVO ZANETTINI

21-ERNANI OLIVEIRA

22-PAULO SOKOLNIK

23-ANDRÉ LAGO

24-CRISTIAN BRUCKNER

25-DANIEL ROSS

- 26-FAUSTO CAMPI
- 27-FABRICIO CALHEIROS
- 28-FELIPE CINTRA
- 29-GUSTAVO CARRICONDE
- 30-JULIO RAMOS
- 31-LUCIANO ZACHEO
- 32-DA CONTI
- 33-MARCO GHILARDI
- 34-MAURO ARAÚJO
- 35-NORTON RIBEIRO
- 36-PEDRO LIMA
- 37-RODRIGO PERILO
- 38-ROOSEVELT LIMA
- 39-VENÂNCIO BORBA
- 40-VIEIRA MACHADO
- 41-MICHEL ABS
- 42-LEONARDO CARLUCCI

SAMA

- 1-WERNER SAUER
- 2-ETZBERGER
- 3-JERONIMO GOMES
- 4-FERNANDO AZAMBUJA
- 5-RICARDO FARIA
- 6-DENER GASPERIM
- 7-RICARDO MORAES
- 8-MENEGOLI
- 9-MAURO PROENÇA
- 10-IGNACIO ARAUJO

- 11-NELSON CONDE
- 12-FERNANDO PALMQUIST
- 13-FOSCHI
- 14-ANDREAS NAVARRO
- 15-PAULO PICANÇO
- 16-CARDONE (RIO SUL)
- 17-JOSIF (RIO SUL)
- 18-ELOY BAYER
- 19-TAYAR (RIO SUL)
- 20-SPERB
- 21-WERNER NIEDERBERGER
- 22-MARCELO FARINON
- 23-PAULO HARTFEDER
- 24-HENRIQUE TIETZMANN
- 25-MARCOS MENDONÇA
- 26-VIECKZOREK
- 27-GALLIAC
- 28-RODOLFO MACHADO
- 29-EMERSON SILVA
- 30-BENHUR LANZINI (VARIG-RIO SUL)
- 31-ABEL MOURÃO
- 32-EDUARDO SCHREINER (VLOG)
- 33-BERTOLDO PINTO
- 34-FERNANDO GUSMÃO (VASP-RIO SUL)
- 35-CHRISTIANO TAVARES
- 36-MALINI
- 37-RICARDO POERSCH (VARIG-VASP)

SHANGAI AIRLINES CARGO

- 1-GILBERTO BAISCH (VARIG-EVA)
- 2-JONATAS CARVALHO (VARIG-EVA)
- 3-PAULO GIOVANNINI
- 4-JOÃO BRACK
- 5-PETER REN
- 6-DIOGO
- 7-MANZO
- 8-MAURO HART (VARIG-EVA)
- 9-SILVIO SUZUKI (VARIG-EVA)
- 10-ROBERTO MIRANDA (VARIG-EVA)
- 11-RICARDO SILVA (VARIG-EVA)
- 12-ANTHONY NASH (VARIG-EVA)
- 13-MARCIO DIEGUES
- 14-DIETER OPPERMANN
- 15-EDUARDO MARQUES (RIOSUL-EVA)
- 16-EMERSON CARAMORI (RIOSUL-EVA)
- 17-SERGIO RAMOS (VASP-EVA)
- 18-WILLIAM BEATTIE (VARIG-EVA-EMIRATES)
- 19-JULIO DIAS (VARIG-TRANSMILE)
- 20-EDUARDO SCHIRMER
- 21-RENE FERNANDES (GOL-EVA)
- 22-FERNANDO LAMAS (VARIG-EVA)

SHENZHEN AIRLINE

- 1- LEONEL PEREIRA
- 2- FERNANDO MAURO PIFER
- 3- EGGERS
- 4- FABIO FRANÇA (GOL)
- 5- RONALDO OLIVEIRA (GOL)

- 6- ALEXANDRE NETO
- 7- EUCLIDES BRAGA NETO (RIO SUL)
- 8- RIBEIRO (RIO SUL)
- 9- ITABERAI (TRANS BRASIL)
- 10- ANTONIO OGANDO (TRANSBRASIL)
- 11- LO BELLO
- 12- MAURICIO BLAUTH
- 13- DONOFRIO
- 14- ANGELO FERREIRA
- 15- RICARDO BROWNE
- 16- SAMUEL BRAGA- SAMUCA
- 17- WERNER THOBE
- 18- CARLOS ROBERTO ARAUJO
- 19- GUNAR ARMIN
- 20- LOTARIO KIELING (VASP)
- 21- JAZON ALVES
- 22- HELIO PIRES
- 23- CARLOS BRAGANÇA
- 24- TRETESKI
- 25- DE GASPERI
- 26- PIVA
- 27- MARCELO KLEIN
- 28- MATOSO
- 29- JORGE PAES
- 30- MARCUS BORGES
- 31- MARTIN GHERS
- 32- CREMONINI
- 33- HEITOR RIEGER
- 34- CANABARRO

- 35- LA RUBIA
- 36- JULIO GIRON
- 37- REGINALDO TEIXEIRA
- 38- ARI SILVA
- 39- ANDREAS GEBARA MARKUS
- 40- ALEXANDRE MITKIEWICZ
- 41- WILLIAM CHAGAS RIBEIRO
- 42- GILBERTO HARTMANN
- 43- ANTONIO CAMINADA
- 44- CARLOS HACK

SINGAPORE AIRLINES

- 1-CEZAR PAIM (TRANSBRASIL-MALAYSIA)
- 2-PEDRO PRYSZESNY(TRANSBRASIL-ASIANA)
- 3-BARTOLO (VASP-AIR MACAU-MALAYSIA)
- 4-CARNEIRO (TRANSBRASIL-ASIANA)
- 5-RAMOS PINTO(TRANSBRASIL-ASIANA)
- 6-GINO (AIR MACAU-TRANSBRASIL)
- 7-JORGE PINHEIRO REIS (TRANSBRASIL)
- 8-MAHLER (TRANSBRASIL)
- 9-MAYO LOPES(TRANSBRASIL)
- 10-JAMES PERET(VARIG/ASIANA)
- 11-CLAUDIO ENET
- 12-LOVASZ
- 13-ANDRE GENTIL
- 14-CRISTIANO RUHL
- 15-SALEM
- 16-JUAN GUILLERMO
- 17-DANIEL LOPES

18-PAULO EMILIO

19-SILVIO L. WANDERLEY

20-CARLOS REGO

21-TIMOTHEO

22-GABRIEL RUSSO

23-BRUNO MENESCAL

24-SERGIO LORENZ

25-CARLOS PERA FILHO (VASP)

26-DITMAR MUELLER (VASP)

SKYMARK

1- ROBSON

TAAG

1-CORTES CARRERA

2-SÁVIO

3-ROUSSELET

4-FERRAZ JR

5-WERNER VIEIRA

6-CLAUDIO SPOHR

7-NILTON DIAS

8-ALEXANDRE KELLER

9-ANTON

10-SILVEIRA

VIRGIN NIGERIA

1-KLEBER LEONCIO (RIO SUL-EVA)