

TRABALHO, FLEXIBILIDADE E FAMÍLIA: UMA COMBINAÇÃO (IM)PERFEITA

*Tais Viudes de FREITAS **

RESUMO: A flexibilização das relações de trabalho faz surgir novas formas de organização da esfera produtiva. Em relação à jornada, as empresas encontram maior liberdade para prolongar, diminuir ou alterar o horário e os dias de trabalho. Para os trabalhadores e as trabalhadoras, esta prática provoca alterações nas atividades cotidianas e nas dinâmicas familiares. A imprevisibilidade no tempo do trabalho parece dificultar a articulação das esferas do trabalho e da família pelas mulheres, dado que elas permanecem como as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado no interior das famílias. Este artigo objetiva compreender como a flexibilidade do tempo do trabalho afeta a vida diária das trabalhadoras e quais são as estratégias encontradas pelas mulheres para articular ambas as esferas. A análise apresentada faz parte da pesquisa desenvolvida com trabalhadores e trabalhadoras dos setores de teleatendimento e de comércio varejista de super e hipermercado.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Flexibilidade. Família. Gênero.

A participação feminina no mercado de trabalho teve, no país, um forte crescimento nos anos 1980 quando se falou em um processo de feminização da esfera produtiva. Atualmente, as mulheres correspondem a, aproximadamente, 43% da população economicamente ativa (IBGE, 2012). Ao longo das últimas décadas, o trabalho profissional passou a ocupar uma posição cada vez mais central na vida das mulheres, associado tanto ao desejo como à necessidade de se inserir no mercado de trabalho.

* Doutoranda em Sociologia. UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas – Departamento de Sociologia. Campinas – SP – Brasil. 13083-896 - taisvf@yahoo.com.br

Ainda que a participação das mulheres no trabalho seja crescente ao longo do tempo, algumas desigualdades entre os sexos permanecem. Elas seguem recebendo salários inferiores aos masculinos, são maioria entre o contingente de desocupados e estão em maior quantidade nos postos de trabalho com menor rendimento e menor qualificação. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios-PNAD, em 2011, as mulheres recebiam 70,4% do rendimento masculino. Aquelas que recebiam até um salário mínimo correspondiam a 31,4%, enquanto que os homens nessa mesma posição correspondiam a 22,1% (IBGE, 2012).

Tal desigualdade também se mantém no interior das famílias. A maior inserção feminina no mercado de trabalho provocou alterações no modelo tradicional de homem provedor econômico e de mulher provedora de cuidados. Hoje, é crescente e significativo o número de famílias que tem a mulher como pessoa de referência¹. Apesar dessas mudanças nas práticas femininas, a divisão sexual do trabalho nas famílias pouco se alterou. As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados dos filhos, idosos e dependentes.

Os dados sobre o uso do tempo entre os sexos revelam essa desigualdade. Em 2011, as mulheres dedicavam, em média, 27,7 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto que os homens dedicavam 11,2 horas semanais. Tal tendência mantém-se mesmo entre as mulheres que exercem atividade profissional: elas gastavam, em média, 22,3 horas semanais com os afazeres domésticos e os homens ocupados gastavam 10,2 horas (IBGE, 2012).

É importante mencionar que, ao longo das últimas décadas, vem ocorrendo um processo de mudança também nas práticas masculinas, aumentando sua participação no trabalho doméstico e, sobretudo, no de cuidados. Entretanto, os dados mostram que esse crescimento ocorre de modo lento e gradual. Além disso, diferentes pesquisas apontam que a presença do marido no lar tende a onerar ainda mais a mulher de trabalho doméstico. Pesquisa de opinião divulgada pelo SOS CORPO (TRABALHO..., 2012) revela que aproximadamente 60% das mulheres entrevistadas concordam que o homem dá mais trabalho em casa do que ajuda, sendo que esse percentual foi maior entre as mulheres mais pobres. Do mesmo modo, a pesquisa de Brousse (1999) na França, mostrou que os homens solteiros dedicavam mais tempo aos afazeres domésticos do que os casados sem filhos. Já entre as mulheres, o casamento ampliava o tempo dedicado a estes afazeres.

Na prática, as mulheres vivenciam uma maior jornada de trabalho total e, conseqüentemente, uma sobrecarga de trabalho². A disponibilidade de tempo torna-

¹ Como revelam os dados da PNAD de 2011 (IBGE, 2012).

² A denúncia da dupla jornada de trabalho aparece desde os anos 1970 no movimento feminista (MORAES, 1996), apontando-a como constitutiva das relações de gênero, tendo como base a divisão

se um desafio para elas, para as quais as 24 horas do dia não parecem ser suficientes diante de tantas responsabilidades. Decorre daí a necessidade de acionar mecanismos que possibilitem às mulheres darem conta de suas múltiplas tarefas.

A flexibilidade no trabalho é uma das ideias que vem ganhando destaque nos dias de hoje como uma solução para esta questão, seja por meio do trabalho em tempo parcial, em domicílio ou com horário variável de trabalho, por exemplo.

Entretanto, a flexibilização da jornada, tal como se configura atualmente – sendo imposta a grande parte dos trabalhadores e, principalmente, das trabalhadoras – tem tido um efeito perverso: ela tanto contribui para reforçar o papel da mulher na família como faz com que o tempo do trabalho passe a se sobrepor e invadir o tempo do não trabalho, limitando-o.

A relação entre trabalho, flexibilidade e família é o foco deste artigo, o qual tem como objetivo compreender como as alterações no tempo da esfera produtiva afetam a vida diária das trabalhadoras – suas práticas cotidianas e as dinâmicas familiares – e quais são as estratégias encontradas pelas mulheres para articular, neste contexto, as esferas do trabalho e da família.

Esta análise se debruça sobre dois segmentos profissionais específicos: as atendentes de teleatendimento e as operadoras de caixa de super e hipermercado³. Ambas ocupações que se constituem por uma força de trabalho majoritariamente feminina, inserindo-se na atual dinâmica de crescente incorporação de mulheres no setor de serviços e de comércio. Tais atividades são caracterizadas por um trabalho monótono e rotineiro, nas quais as trabalhadoras permanecem sob constante vigília e controle de supervisores. Nelas, a flexibilidade da jornada de trabalho vem ganhando destaque, tornando-as categorias privilegiadas para se analisar como este mecanismo afeta a vida das trabalhadoras. Apesar das diferenças entre estes dois segmentos, pode-se identificar estratégias de gestão e flexibilização do tempo do trabalho que são comuns a ambos. Neste sentido, mais do que comparar, busca-se na presente análise apontar tais estratégias e suas consequências para a vida das mulheres. Os resultados apresentados são parte das pesquisas desenvolvidas, desde 2008, no Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas, tendo sido realizadas entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores dos dois setores na Região Metropolitana de São Paulo.

sexual do trabalho.

³ A referência a estas categorias será feita no feminino, por serem profissões majoritariamente femininas e porque esta análise tem as mulheres como sujeito central. Uma diferenciação por sexo será explicitada no texto quando necessário. Para referir-se ao conjunto da classe trabalhadora, serão utilizados os termos no masculino.

Jornadas de trabalho flexibilizadas

No Brasil, desde os anos 1990, uma série de mudanças na legislação tem contribuído para flexibilizar as relações de trabalho. O movimento vivenciado pelo mercado de trabalho nas últimas décadas é duplo: de um lado, cresce a formalização dos contratos de trabalho, o que garante o acesso aos direitos trabalhistas a um número maior de pessoas; de outro, é dada às empresas a possibilidade de promover ajustes na função, no vínculo, na remuneração e na jornada de trabalho conforme sua demanda por produtividade, gerando entre os trabalhadores incertezas e imprevisibilidades quanto ao seu trabalho.

No que se refere ao tempo de trabalho, as empresas têm maior liberdade para ampliar e reduzir a jornada, bem como alterar os horários e os dias de trabalho de seus funcionários, promovendo ajustes de acordo com seus interesses. Tais medidas criam e propagam variados tipos de jornadas, como o trabalho em tempo parcial, com horário reduzido ou irregular, por escala de revezamento e aqueles realizados aos domingos, feriados e à noite⁴.

Em nossos dias, é presente no imaginário social, no discurso empresarial e nas políticas de conciliação a ideia de que a flexibilidade do horário de trabalho permitiria às mulheres dar conta de suas múltiplas tarefas. Assim, trabalhar menos horas ou ter a possibilidade de escolher o horário de trabalho contribuiriam para uma melhor organização da vida diária. No entanto, na prática, esta autonomia ou maior liberdade de escolha fica restrita a um grupo reduzido das trabalhadoras, principalmente aquelas inseridas em atividades profissionais com maior prestígio social e econômico.

O trabalho em tempo parcial é um exemplo disto. Este é apontado como ideal para permitir a conciliação das esferas do trabalho e da família pelas mulheres, aparecendo tanto no discurso empresarial e político, por meio das políticas de conciliação (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008), como no das próprias mulheres (ARAÚJO; SCALON, 2005). Neste sentido, países da Europa, como França e Portugal, vivenciaram uma crescente incorporação de mulheres neste tipo de trabalho, muitas vezes imposto a elas⁵. Porém, o problema está no fato de o trabalho em tempo parcial, majoritariamente, vir acompanhado de menores salários e de uma menor possibilidade de ascensão na carreira. No setor de teleatendimento, cuja jornada é de seis horas diárias, muitas trabalhadoras acumulam mais de um vínculo

⁴ Para uma análise sobre as recentes mudanças na legislação trabalhista, consultar Krein (2007). Sobre as mudanças quanto ao tempo do trabalho, principalmente a partir dos anos 1990, consultar Cardoso (2009).

⁵ Para uma análise sobre a situação francesa, consultar Hirata (2009), sobre Portugal, consultar Vaz (2000) e Kovács (2004).

empregatício para contornar a baixa renda, o que, por sua vez, contribui para elevar as jornadas de trabalho total.

Deste modo, na prática, a flexibilidade amplia o controle das empresas sobre o tempo do trabalho, permitindo-lhes promover constantes ajustes. Para o conjunto dos trabalhadores, o resultado não é uma melhor organização de sua vida diária, mas sim a necessidade de adaptarem-se constantemente. Metzger (2011) aponta a mudança permanente como uma estratégia empresarial que se propaga na organização da esfera produtiva. Porém, para os assalariados, ela torna-se uma fonte de sofrimento.

O prolongamento ou a redução da jornada de trabalho é uma prática disseminada entre as empresas. No setor de super e hipermercado, a frase mais recorrente no relato das entrevistadas foi: eu tenho horário para entrar, mas não tenho horário para sair. A realização de horas adicionais – uma, duas ou três horas diárias – faz parte do dia-a-dia de uma operadora de caixa. Elas devem permanecer, todos os dias, em atividade até o momento em que a chefe (nesse caso, a líder da frente de caixa) lhes dá autorização para fazer o fechamento do caixa e ir embora. Tal autorização (antes do horário ou, principalmente, depois) varia conforme o fluxo dos clientes no estabelecimento.

Estas horas adicionais realizadas passam a ser computadas no banco de horas. Este é hoje o principal mecanismo empresarial adotado, uma vez que possibilita a realização pelos funcionários de mais ou menos horas de trabalho (ajustável conforme a necessidade da empresa), sem que as horas adicionais sejam remuneradas. Estas são computadas em um banco e compensadas em até um ano, normalmente sendo a empresa quem determina o período em que serão compensadas.

O banco de horas tende a promover um desequilíbrio e uma intensificação do trabalho ao longo do mês, isto porque as horas adicionais são realizadas nos momentos de maior pressão e, ao contrário, são compensadas quando o fluxo da produção é menor. Em consequência, o funcionário trabalha durante mais tempo e nos dias em que é maior o estresse e mais intenso o trabalho. Em decorrência, há um maior desgaste físico e mental entre os trabalhadores.

Outra prática comum no setor de comércio é a liberação do trabalho aos domingos. Desde os anos 1990, cresce o número de estabelecimentos de super e hipermercados (assim como shoppings, lojas, entre outros) que funcionam aos domingos e feriados e que estendem suas atividades ao período noturno. Do mesmo modo, no setor de teleatendimento, a necessidade de serviços de atendimento ao consumidor (SACs) durante as 24 horas do dia também tem exigido o funcionamento de empresas aos finais de semana, feriados e à noite. Essa prática exige um número significativo de funcionários realizando suas atividades nesses períodos. Para tanto,

as empresas passam a fazer uso de escalas variadas de revezamento, como a escala seis por um, isto é, seis dias trabalhados e um de não trabalho (folga), o qual por sua vez pode ser fixo ou não fixo.

A escala de revezamento, dependendo do modo como é organizada, faz com que o trabalhador, raras vezes, tenha dois dias de folga consecutivos na semana e que a folga coincida com o final de semana⁶. Além disso, em muitos casos, os trabalhadores exercem suas atividades durante vários dias seguidos sem que tenham o dia de descanso.

Em ambos os setores estudados, as trabalhadoras tomavam conhecimento do seu dia de folga com poucos dias de antecedência. No caso das operadoras de caixa, muitas eram avisadas a cada semana sobre sua escala de trabalho. O mesmo foi constatado entre as teleoperadoras que trabalhavam por escala de revezamento no período noturno.

Já entre as teleatendentes que trabalhavam com vendas, a folga aos sábados era dada como uma premiação para quem atingisse as metas estipuladas pela empresa. Neste caso, a empresa utilizava a preferência das trabalhadoras por folgar em dias do final de semana como mecanismo para intensificar o trabalho e aumentar a produtividade. Assim, a folga aos sábados ou domingos torna-se moeda de troca utilizada pela gestão empresarial.

Ademais, na rede de super e hipermercado estudada, é vedado o descanso nos dias de maior movimento em seus estabelecimentos, isto é, aos sábados e às quartas-feiras (dia tradicional de promoção da rede). O trabalho em feriados, ainda que a legislação defina como uma opção do trabalhador, foi referido como obrigatório pela grande maioria das entrevistadas, as quais evidenciaram desconhecer a possibilidade de optar por ir ou não trabalhar nesse dia. Ao contrário, as trabalhadoras apontaram como vantajosa a atividade nesse dia dado que é pago um valor adicional pelas horas trabalhadas.

Ninguém quer trabalhar no sábado, domingo, feriado. Ainda compensa para a gente o feriado porque são cinquenta por cento⁷, que a gente recebe. Então, ninguém quer folgar no feriado. Todo mundo quer vir. Eu mesma só não vim nesse. Mas eu preferia estar trabalhando que eu ia estar ganhando. Eles preferem estar ali. Já que vai todo dia, então, feriado... já está sábado e domingo, feriado não vai fazer diferença, né. (Fiscal de frente de caixa, 11/07/2012).

⁶ Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (BRASIL, 1943), o descanso semanal deve coincidir com os domingos, porém são previstas exceções, a serem autorizadas e reguladas por legislações específicas.

⁷ O adicional pago pela hora trabalhada é de 100% e não 50% como mencionado pela entrevistada.

As empresas podem ainda alterar, periodicamente, os dias e o horário de trabalho de seus funcionários. Isto porque, em muitos casos, não ficam estipulados no contrato o horário e o local de trabalho. Esta prática parece ser mais comum no setor de teleatendimento receptivo, no qual frequentemente o horário é ajustado em minutos conforme o fluxo de ligações. Assim, é comum as teleoperadoras terem seus horários de trabalho modificados diariamente.

Em uma das empresas de *call center* analisada, a equipe de teleatendimento receptivo entrevistada realizava suas atividades no período noturno. A empresa optou por extinguir o turno daquela equipe, transferindo-a para o período da manhã ou vespertino. Na ocasião, às integrantes da equipe foi dada a possibilidade de escolher um dos dois turnos, num período curto de tempo, sendo que quem não optasse seria alocada no período vespertino. Aquelas que não concordassem com o novo horário deveriam pedir o desligamento da empresa. A consequência de tal mudança foi uma alteração abrupta nas práticas cotidianas de cada trabalhadora. As atividades de estudo tiveram que ser ajustadas ao novo horário. No caso de uma das teleoperadoras, ela deixou de voltar à sua casa após o trabalho, pois, não havia transporte naquele horário e passou a dormir na casa de uma parente, mais próxima à empresa. Em outros casos, a dinâmica e a convivência familiar também passaram a ser afetadas por tal mudança, inclusive, alterando o horário de sono dos filhos⁸. Portanto, as mudanças no horário do trabalho afetam a vida social e familiar dos envolvidos.

Os efeitos sobre a vida social

A descrição dessas variações na jornada de trabalho revela como o tempo da esfera produtiva tem se tornado cada vez mais inconstante e imprevisível. Como sugere Cardoso (2009, p.85), “[...] para o trabalhador, como consequência, o tempo de trabalho passa a ser diverso, diferente, desigual ao longo do dia, da semana, do mês, do ano ou da vida.” Neste contexto, os trabalhadores deixam de ter conhecimento sobre quando sua jornada inicia-se e quando termina, assim como sobre quais serão os dias em que realizarão suas atividades. Essa imprevisibilidade não afeta apenas a vivência da atividade na esfera produtiva, mas tem efeitos sobre todos os demais tempos sociais, as atividades cotidianas e a organização familiar.

Para os trabalhadores e especialmente as trabalhadoras, torna-se um desafio programar antecipadamente as suas atividades, como os estudos e o lazer, uma

⁸ A análise completa encontra-se na Dissertação de Mestrado *Entre o tempo da produção econômica e o da reprodução social: a vida das teleoperadoras*. Consultar em Freitas (2010).

vez que essas passam a ser ditadas por um tempo de trabalho variável. Do mesmo modo, a convivência com familiares e amigos também fica limitada, sendo pautada por ele.

A submissão à jornada flexível cria um distanciamento e uma incompatibilidade entre o tempo dedicado à esfera produtiva por esses trabalhadores e o tempo de grande parte da população, bem como de seus familiares. Enquanto seus familiares descansam e convivem eles estão ausentes, pois estão no trabalho. Segundo o relato das entrevistadas, um dos maiores inconvenientes deste tipo de jornada é o fato de não poderem estar presentes em eventos sociais e familiares, como festas de aniversário, de casamento, e de Natal. Foi recorrente a queixa quanto à limitação no convívio social.

(E te incomoda trabalhar no domingo, por exemplo?) Incomoda muito. [...] Porque eu já deixei de fazer muitas coisas. Participar de momentos familiares, muitos mesmo. Sábado agora tem o aniversário da minha tia e eu não posso ir, porque eu vou estar trabalhando. Então... Eu já passei muita vontade. Viagens. Esse meu namorado já deixou de fazer muita coisa também porque se eu não vou, ele acaba não indo. (Fiscal de frente de caixa, 11/07/2012).

Para as mulheres, o impacto desse tipo de jornada parece ser ainda mais intenso, uma vez que, no interior das famílias elas seguem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados. Portanto, cabe a elas encontrarem soluções em seu cotidiano para darem conta do trabalho profissional e do familiar. Carrasco e Mayordomo (2003) apontam que as empresas, cada vez mais, pressionam por uma maior flexibilidade adequada a seus interesses a qual pode provocar mudanças na vida pessoal e familiar dos trabalhadores, principalmente das mulheres.

A tensão que se coloca para as mulheres advém do fato de que, em nossa realidade, a partilha da divisão do trabalho doméstico e de cuidados, historicamente, é sustentada por uma relação hierárquica e desigual entre homens e mulheres e pela ausência do Estado.

O acesso à instituição de cuidado de longa permanência (para idosos) e às creches (para as crianças) fica restrito às classes mais favorecidas socioeconomicamente, que utilizam os serviços privados, uma vez que a oferta de serviços públicos é muito restrita no país. Em relação às crianças pequenas, em 2009, apenas 38,1% das crianças de 0 a 5 anos frequentavam creches ou pré-escolas, sendo que entre as famílias mais pobres essa porcentagem era de 30,9% (IBGE, 2010).

É importante mencionar ainda que a oferta de creches pelas empresas contratantes é muito reduzida, embora, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (BRASIL, 1943), as empresas onde trabalhem mais de trinta mulheres fiquem obrigadas a oferecer local apropriado para guardar sob vigilância e assistência, seus filhos, o que pode ser substituído por vagas em creches mantidas por outras entidades públicas ou privadas.

No setor de teleatendimento, apenas uma empresa oferece creche no local de trabalho para suas funcionárias⁹. Nesta empresa, foram realizadas entrevistas com trabalhadoras mães que tinham filhos frequentando esta creche e com aquelas cujos filhos não a frequentavam¹⁰. Apesar de ser uma iniciativa importante, a abrangência da creche é muito restrita. A empresa, que conta com centenas de funcionárias em cada turno, oferece atendimento a, aproximadamente, vinte e cinco crianças, somente no período diurno e durante os primeiros doze meses de vida da criança. Para aquelas que não utilizam o serviço, é pago, segundo o relato das entrevistadas, o valor de R\$120,00. Já uma das maiores redes do setor de super e hipermercado no país, segundo as trabalhadoras entrevistadas, não oferece creche e nem auxílio-creche às funcionárias.

Essa ausência de políticas públicas contribui para a precariedade que cerca o trabalho feminino. Segundo Sorj e Fontes (2010), há uma relação direta e positiva entre a frequência dos filhos pequenos na creche e pré-escola e a posição das mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, a frequência dos filhos nestas instituições contribui para que a mulher se insira no mercado formal de trabalho e em postos com melhor qualidade e maior remuneração. Ao contrário, a ausência de políticas públicas de cuidado faz com que parte das mulheres mantenha-se inserida em postos mais precários, com baixo salário e menor qualificação, dificultando a ruptura delas com uma situação de vulnerabilidade e de dependência.

No caso das trabalhadoras de ambos os setores pesquisados o acesso a estas instituições conta com um agravante relacionado ao fato de não realizarem sua atividade profissional em consonância com os demais membros da população e com o funcionamento das instituições de ensino e de cuidado. Assim, ainda que seus filhos frequentem creches e pré-escolas, por elas trabalharem no período noturno, aos finais de semana e em feriados, há um período em que as crianças ficam descobertas de proteção, gerando a necessidade de contar com outras pessoas que se disponham a cuidar das crianças. As instituições e os serviços públicos não acompanham as novas modalidades de jornada de trabalho e a expansão de horários de trabalho irregulares,

⁹ Segundo conversa informal com o Sindicato da categoria, na Região Metropolitana de São Paulo.

¹⁰ Entrevistas realizadas no ano de 2012.

fazendo surgir novas demandas, tal como o funcionamento de creches 24 horas por dia¹¹, que possibilitem uma melhor organização da vida das trabalhadoras.

Articulação entre trabalho e família e as novas dinâmicas familiares

A ausência de um suporte das instituições e de políticas públicas, aliada à flexibilização das relações de trabalho (que retira qualquer possibilidade de controle por parte das trabalhadoras), faz com que a maternidade – a qual segue tendo um peso central na conformação das trajetórias e práticas femininas – apareça, muitas vezes, como uma fonte de tensão. De um lado, há, entre as mulheres, a vontade e a necessidade de se inserirem no mercado de trabalho, e, de outro, há também a vontade e a necessidade de cuidarem das crianças, idosos e dependentes. Porém, em grande parte dos casos, esses lados aparecem em conflito no dia-a-dia¹². E a irregularidade da jornada e do horário de trabalho contribui para dificultar a articulação dessas duas esferas.

As trabalhadoras entrevistadas ressentem-se por não poderem estar mais presentes e participar de momentos importantes junto dos filhos. A percepção da ausência é fonte de sofrimento para as mães, as quais lamentam por não poderem acompanhar o crescimento dos filhos.

O relato de uma operadora de caixa de supermercado revela o seu contentamento por ter participado pela primeira vez, desde sua vinculação à empresa (havia vinte e dois meses), da atividade de balé realizada pelas filhas.

Final de semana, as meninas fazem balé. No sábado. Então, isso que eu estava te falando, eu nunca tinha folgado no sábado. Aí essa semana, eu consegui ver o balé das meninas. (*Você nunca tinha ido ver?*) Nunca tinha ido. Nunca. Só a tia delas que leva. (Operadora de caixa de supermercado, 18/05/2012).

Em seu caso, ela conta com a irmã do marido (solteira e sem filhos) que em todos os finais de semana vai para sua casa e ajuda com o cuidado das crianças. Em sua percepção, a tia, ainda que esteja presente apenas aos finais de semana em

¹¹ A discussão sobre as creches 24 horas ganhou destaque nas últimas eleições municipais na cidade de São Paulo. Algumas experiências já existem no país, mas são poucas. O assunto é polêmico, sobretudo em relação às condições de trabalho de profissionais das creches e ao papel da família como educadora.

¹² Neste sentido, preferimos aqui utilizar, como aponta Hirata e Kergoat (2008), o termo articulação ao invés do termo conciliação para se referir à relação entre trabalho e família, pois este último remete a uma ideia de algo harmonioso, invisibilizando o conflito existente na vida de grande parte das mulheres.

sua casa, tem uma participação maior, principalmente, nas atividades de lazer das crianças, tornando-se também uma referência importante na vida das suas filhas.

As entrevistas com operadores de teleatendimento receptivo (de ambos os sexos) apontaram um agravante no modo como a convivência com os filhos é limitada pelo tempo do trabalho. Seus relatos evidenciaram que a convivência com os filhos ocorria, principalmente, no dia de descanso. Porém, como este acontecia somente uma vez por semana, havia a necessidade de conciliar a convivência com os filhos com a realização do trabalho doméstico. O dia de folga apareceu recorrentemente nas entrevistas como um momento dedicado quase que, exclusivamente, às atividades de lavar e limpar, de fazer faxina. Ressalte-se que entre os homens entrevistados nenhum morava com companheira ou cônjuge, a maioria morando sozinho e tendo, assim, que se responsabilizar pelo trabalho doméstico. Nota-se, portanto, como o tempo livre – do lazer e do descanso – é muito limitado, restringindo também a possibilidade de convivência com os filhos e familiares.

Ainda neste grupo de teleatendimento receptivo chamou a atenção o fato de alguns entrevistados (três homens e uma mulher) não residirem com seus filhos. Estes moravam na casa da mãe (no caso dos homens divorciados) ou com a avó. Nestes casos, os encontros só eram possíveis nos dias de folga e, sobretudo, nos dias em que a folga coincidia com o final de semana, o que muitas vezes ocorria apenas uma vez por mês. O relato de uma das entrevistadas apontou que tal estratégia foi a saída encontrada por ela dado o tipo de jornada a que estava submetida (no período noturno e por escala de revezamento com folga não fixa). É possível questionar em que medida as famílias também estariam flexibilizando-se, seguindo a lógica do sistema produtivo e a ele adaptando-se.

Esses exemplos mostram como a convivência familiar é prejudicada diante da irregularidade do horário de trabalho. Lourenço, Ramos e Cruz (2008), realizando um estudo com trabalhadores noturnos e por turno de revezamento, constataram que a família é uma das primeiras a sentir o efeito da desorganização que este tipo de jornada acarreta sobre as atividades diárias, obrigando toda a dinâmica familiar a adaptar-se ao horário de trabalho de um dos seus membros.

Messing e Prévost (1996), realizando uma pesquisa com telefonistas na França, mostraram que a irregularidade do horário de trabalho (com sua alteração diária e semanal) dificultava a organização com o cuidado dos filhos. Entre elas, havia uma alta incidência de contratações de babás em situações de emergência para cuidar de seus filhos devido a uma mudança não prevista no horário de trabalho. Em muitos casos, eram as mães ou as sogras das telefonistas que cuidavam das crianças. As mudanças no horário de trabalho exigiam uma flexibilidade das telefonistas assim como de outros membros de sua família, principalmente, das avós.

Esta imprevisibilidade e irregularidade do tempo do trabalho fazem, portanto, com que os próprios arranjos familiares sofram alterações, reconfigurando-se diante da realidade da esfera produtiva. Tais rearranjos enquadram-se no processo de diversificação das famílias visto nas últimas décadas. As famílias mudam, mas a sua importância segue decisiva nas práticas diárias das pessoas, sobretudo das mulheres.

Segundo Carrasco (2003), a necessidade das mulheres de articular a esfera do trabalho e da família faz com que elas desenvolvam formas de resistência individual, seja por meio de escolhas que envolvem a redução do trabalho familiar, seja por formas específicas de se integrar ao mercado de trabalho (como o trabalho noturno e em tempo parcial), seja recorrendo aos arranjos familiares, majoritariamente envolvendo outras mulheres – principalmente avós, tias e vizinhas. Assim, contar com a ajuda de outra mulher é um fator importante na inserção e na manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Sorj (2004) aponta que, no Brasil, há um padrão estabelecido de delegar as responsabilidades domésticas a uma pessoa do sexo feminino, seja qual for a configuração familiar ou laboral. De acordo com os dados analisados pela autora, em 96% dos domicílios pesquisados havia uma mulher responsável por tais atividades. Em 49% dos domicílios em que estas tarefas eram realizadas com a participação de outra pessoa, esta era uma mulher. Normalmente, tratava-se da empregada doméstica ou da avó, irmã, outra pessoa da família ou uma vizinha. Esta relação pode aparecer como uma ajuda e/ou envolver uma transação monetária.

Da mesma forma, a pesquisa aqui apresentada constatou a importância da presença de uma tia, uma vizinha ou uma avó na vida das trabalhadoras entrevistadas. Em um dos casos estudado, uma teleoperadora contava com a ajuda de sua mãe, nos dias da semana, para cuidar do seu filho mais velho (enquanto a filha mais nova frequentava a creche da empresa), levando-o e buscando-o na escola e cuidando dele nas horas em que estava em casa. Aos sábados, quando trabalhava, sua sogra também passava a fazer parte dessa ciranda cuidando agora do seu filho, enquanto sua mãe cuidava da filha.

Outra estratégia comumente adotada é a proximidade espacial das famílias, ainda que em domicílios diferentes, seja no mesmo quintal, na mesma rua ou no mesmo bairro. O quintal ou a proximidade das casas possibilitam que as crianças lá fiquem enquanto a mãe trabalha, tendo sempre alguém de olho e cuidando da criança. Assim, fica garantido que o grupo familiar contribua com os cuidados dos membros familiares e facilite a articulação entre trabalho e família pelas mulheres.

Pode-se pensar essas práticas inseridas no que Motta-Maués (2004) chama de fluxos curtos e intermitentes na circulação de crianças. Em tais fluxos inserem-se as práticas de reparar as crianças (isto é, cuidar, olhar, tomar conta) por parentes,

vizinhas e amigas¹³. As crianças estão sempre sendo cuidadas e circulando por um circuito em que o grupo familiar e, principalmente, as mulheres desse grupo, cumprem um papel decisivo, inclusive para que outras mulheres mantenham-se inseridas no mercado de trabalho.

A questão dos cuidados, na prática, é resolvida principalmente de modo privado, no âmbito doméstico, pelo conjunto de mulheres e envolvendo o grupo familiar e de proximidade. Os arranjos familiares parecem também utilizar-se de estratégias de flexibilização diante das demandas da esfera produtiva. Assim, a rede familiar – envolvendo principalmente as mulheres – aparece como decisiva para que os efeitos da irregularidade e imprevisibilidade do tempo do trabalho sejam atenuados e contornados no dia-a-dia das trabalhadoras.

Considerações finais

A flexibilização das relações de trabalho torna o tempo dedicado à esfera produtiva cada vez mais variável e imprevisível. As empresas usam estratégias para prolongar, reduzir ou alterar a jornada e o horário de trabalho. Parte da classe trabalhadora deixa de saber quando sua jornada inicia-se ou termina e quais serão os dias dedicados ao trabalho e ao descanso.

Esta imprevisibilidade acarreta prejuízos quanto à possibilidade de programação das suas atividades diárias, como os estudos e o lazer. O tempo livre é limitado e invadido pelo tempo da esfera produtiva. Da mesma forma, a convivência social e familiar é afetada. As trabalhadoras se ressentem pela falta de tempo para dedicar-se aos cuidados dos filhos, para participar de eventos familiares e para o lazer.

Para as trabalhadoras, os efeitos dessa prática são intensos, uma vez que a irregularidade do horário de trabalho torna maior o desafio de dar conta de suas múltiplas responsabilidades, sobretudo quanto à necessidade de articularem o trabalho profissional e a vida familiar.

Diferentes estratégias são acionadas pelas trabalhadoras, porém o grupo familiar, e principalmente as mulheres desse grupo, ocupa uma posição central nas dinâmicas estabelecidas. Diante da necessidade delas em se manterem inseridas no mercado de trabalho, a participação de outra mulher – seja uma tia, avó, vizinha –

¹³ Também inserem-se nesse fluxo a criação compartilhada por pais separados e pelas famílias reconstituídas e a socialização da criança em diferentes instituições (as diferentes atividades que a criança frequenta). A prática de reparar (termo utilizado pela autora) as crianças não é restrita a uma classe social (MOTTA-MAUÉS, 2004).

na garantia do cuidado das crianças é uma das principais soluções encontradas para resolver esse desafio.

As novas normas temporais da esfera produtiva, portanto, não tem promovido uma melhor organização da vida diária das trabalhadoras ou lhes garantido uma maior autonomia. Ao contrário, seus efeitos têm sido uma intensificação do trabalho e uma apropriação de seu tempo que onera não apenas as mesmas, mas, afeta todo o seu entorno, inclusive o familiar e, principalmente, as mulheres desse grupo.

Agradecimento

Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo/FAPESP pelo financiamento que possibilitou a realização da pesquisa de mestrado e de doutoramento.

WORK, FLEXIBILITY AND FAMILY: A (IM)PERFECT COMBINATION

ABSTRACT: *The flexibility of labor relations raises new ways of organizing productive sphere. Regarding the workday, companies have more liberty to extend, reduce or change the schedule and days of work. For male and female workers, this practice causes changes in daily activities and family dynamics. The unpredictability in work time seems to make it difficult for women to articulate the work and family spheres, since they remain the main responsible for housework and care within families. This article aims to understand how the flexibility of work time affects the daily lives of women workers and what strategies are used by them to articulate both spheres. The analysis is part of research conducted with both male and female telemarketing and super/hypermarket workers.*

KEYWORDS: *Work. Flexibility. Family. Gender.*

Referências

ARAÚJO, C.; SCALON, C. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Org.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005. p.15-77.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 4 jan. 2013.

BROUSSE, C. La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale. **France Portrait Social**, Paris, n.1999-2000, p.135-151, 1999.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. **Articulação trabalho e família**: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2008.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.

CARRASCO, C. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? In: FARIA, N.; NOBRE, M. (Org.). **A produção do viver**: ensaios de economia feminista. São Paulo: SOF, 2003. p.11-49.

CARRASCO, C.; MAYORDOMO, M. Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral feminino. In: CARRASCO, C. (Ed.). **Mujeres y economía**: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Barcelona: Icaria editorial, 2003. p.125-171.

FREITAS, T. V. **Entre o tempo da produção econômica e o da reprodução social**: a vida das teleoperadoras. 2010. 182f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Campinas, Campinas, 2010.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n.21, p.24-41, jan-jun. 2009.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA, A.; et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2008. p.263-278.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise da condição de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2013.

_____. **Pesquisa nacional por amostra de domicílio, síntese de indicadores sociais 2009**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/>>. Acesso em: 4 jan. 2013.

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n.12, p.32-67, jul.-dez. 2004.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990 - 2005**. 2007. 345f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de Campinas, Campinas, 2007.

LOURENÇO, R. P.; RAMOS, S. V.; CRUZ, A. G. Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros. **Psicologia.com.pt: O portal dos psicólogos**, [S.l.], 05 maio 2008. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0417.pdf>>. Acesso em: 4 jan. 2013.

MESSING, K.; PRÉVOST, J. L'horaire de travail irregulier et la garde des enfants: étude ergonomique sur une activité de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. In: ALARY, J.; ÉTHIER, L. S. **Comprendre la famille (1995)**: actes du 3^e symposium québécois de recherche sur la famille. Québec: Université du Québec, 1996. p.379-396.

METZGER, J-L. Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.36, n.123, p.12-24, jan.-jun. 2011.

MORAES, M. L. Q. **Vinte anos de feminismo**. 1996. 103f. Tese (Livre-docência em Sociologia) – Universidade de Campinas, Campinas, 1996.

MOTTA-MAUÉS. M. A. Na “casa da mãe”/na “casa do pai”: anotações (de uma antropóloga e avó) em torno da “circulação” de crianças. **Revista de Antropologia**, São Paulo, v.47, n.2, p.427-452, 2004.

SORJ, B. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado. In: VENTURI, G. et al. (Org.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004. p.107-119.

SORJ, B.; FONTES, A. Políticas públicas e articulação entre trabalho e família: comparações inter-regionais. In: FARIA, N.; MORENO, R. **Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres**. São Paulo: SOF, 2010. p.57-74.

TRABALHO remunerado e trabalho doméstico: uma tensão permanente. São Paulo: SOS CORPO/DATA POPULAR, 2012. Disponível em: <<http://agenciapatriciagalvao.org.br/pesquisa/>>. Acesso em: 4 jan. 2013.

VAZ, I. F. As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 4., 2000, Coimbra. **Atas...** Coimbra: Associação Portuguesa de Sociologia. Disponível em: <<http://teia.epaveiro.edu.pt/problematica-desemprego/images/stories/art3.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2013.

Recebido em: 23/04/2013.

Aprovado em: 17/02/2014.