

## **Articular trabalho profissional e vida familiar no contexto da flexibilização: quais os desafios para as mulheres?<sup>1</sup>**

*Taís Viudes de Freitas<sup>2</sup>*

**Resumo:** No contexto da flexibilização das relações de trabalho, o tempo de trabalho se torna, cada vez mais, variado e imprevisível. Fruto da divisão sexual do trabalho, cabe às mulheres articular esfera profissional e familiar. A rede de apoio entre mulheres aparece como estratégia decisiva frente às novas modalidades temporais de trabalho. Esse artigo visa compreender como se dá a articulação entre a esfera profissional e a vida familiar hoje, analisando o papel das redes de cuidado femininas, a partir da experiência das trabalhadoras do comércio varejista de hipermercado, em particular as operadoras de caixa, e do teleatendimento.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Articulação trabalho e família. Redes de cuidado. Super e hipermercado. Teleatendimento.

**Reconciling professional work and family life in the context of flexibility of labor relations: what are the challenges for women?**

**Abstract:** Working time, in the context of flexibility of labor relations, becomes increasingly diverse and unpredictable. Because of the sexual division of labor, it is the responsibility of women to articulate work and family sphere. The support network among women appears as a decisive strategy facing the new working arrangements of time. This paper aims to understand how the “reconciling” between work and family takes place nowadays, analyzing the role of women’s care networks. We focus on the experience of female workers in retail hypermarket, in particular cashiers and telemarketing operators.

**Keywords:** Flexibility. Work-family reconciling. Care networks. Super and hypermarket. Call center.

---

<sup>1</sup> Recebido em 27/11/2015 e aprovado em 28/05/2016.

<sup>2</sup> Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Contato: taisvf@yahoo.com.br.

**Articular el trabajo profesional y la vida familiar en el contexto de la flexibilidad de las relaciones laborales: ¿Qué desafíos para las mujeres?**

**Resumo:** El tiempo de trabajo, en el contexto de la flexibilidad de las relaciones laborales, se vuelve más variado e imprevisible. Fruto de la división sexual del trabajo, es responsabilidad de las mujeres articular la vida profesional y la familiar. La red de apoyo entre las mujeres es una estrategia importante frente a las nuevas organizaciones del tiempo de trabajo. Este texto tiene como objetivo entender la articulación entre el trabajo profesional y la vida familiar hoy, analizando el papel de estas redes, a partir de la experiencia de las trabajadoras de supermercados, particularmente las cajeras, y de la industria de call center.

**Palabras clave:** Flexibilidad. Articulación trabajo y familia. Redes de cuidado. Súper/Hipermercado. Call center.

## **Introdução**

Desde os anos 1970, o mundo do trabalho vivencia uma série de transformações que engendrou novas formas de organizar e gerir o processo produtivo, tornando-o mais flexível. Estas transformações, fortemente ancoradas no desenvolvimento de novas tecnologias, procuravam possibilitar uma maior regulação da produção conforme a demanda e a oscilação do mercado.

No Brasil, segundo Krein (2007), tais mudanças ocorreram, principalmente, nos anos 1990, intensificando a flexibilização das relações de trabalho no país. As alterações na legislação trabalhista brasileira e nos acordos coletivos permitiram às empresas promover ajustes nos elementos centrais do trabalho. Assim, as empresas passaram a ter uma maior liberdade para modificar as atividades, contratar e despedir os funcionários, e alterar os salários conforme o desempenho de cada trabalhador. Em relação à jornada, elas passaram a ter maior liberdade para reduzir, alterar e ampliar o tempo de trabalho, fazendo com que este se tornasse cada vez mais variável, irregular e imprevisível.

As mulheres são fortemente afetadas por tais mudanças. Segundo Araújo (2007, p. 3), “na sua heterogeneidade, o processo de reestruturação produtiva tem uma nítida dimensão de gênero, pois seus efeitos perversos, desiguais e excludentes atingem de

forma particular as mulheres”. Elas aparecem como alvos principais dos trabalhos em tempo parcial e terceirizados, por exemplo<sup>3</sup>. A flexibilidade é, portanto, marcada por uma dimensão de gênero, seguindo a lógica da divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2007).

Esta, como define Kergoat (2003), é baseada em dois princípios: o da separação e o da hierarquização, isto é, há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, sendo atribuído maior valor aos primeiros. Essa relação assimétrica entre os sexos se estabelece dentro e fora do mercado. Apesar das inúmeras transformações vividas na sociedade, as desigualdades entre os sexos ainda persistem.

Na esfera produtiva, as mulheres são minoria no conjunto de ocupados e são mais afetadas pelo desemprego<sup>4</sup>. Quando inseridas no mercado de trabalho, elas se encontram em maior proporção que os homens nos postos de trabalhos menos qualificados e mais mal remunerados: 29,8% das mulheres e 21,1% dos homens recebem até um salário mínimo (IBGE, 2014a). Além disso, mesmo tendo maior escolaridade que os homens, elas seguem recebendo salários inferiores aos deles e encontram maiores dificuldades para ascender nas carreiras e ocupar postos de liderança nas empresas<sup>5</sup>.

Assim como na esfera produtiva, as desigualdades de gênero também seguem fortes na esfera familiar. Nela, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados. É o que evidenciam os dados sobre o tempo dedicado a estas atividades no país. No ano de 2013, as mulheres gastavam em média 20,6 horas semanais com os

---

<sup>3</sup> Ver, por exemplo, a análise de Hirata (2009).

<sup>4</sup> Em 2013, elas correspondiam a 42,7% dos ocupados. Em relação à taxa de desocupação, enquanto a feminina era de 8,3%, a masculina era de 4,9% (IBGE, 2014b).

<sup>5</sup> Elas, em 2013, recebiam, em média, 73,7% do salário masculino (IBGE, 2014a). Em relação à dificuldade na progressão na carreira, essa é simbolizada na literatura do tema pela existência de um teto de vidro, que barra ou retarda a possibilidade de ascensão na carreira entre as mulheres (DAUNE-RICHARD, 2003).

afazeres domésticos enquanto os homens gastavam 9,8 horas<sup>6</sup>. Ao computar a jornada de trabalho total (isto é, trabalho remunerado e não remunerado), os homens trabalhavam, em média, 51,6 horas semanais e as mulheres 56,4 horas (IBGE, 2014b).

Assim, a maior participação feminina no mercado de trabalho não reduziu sua responsabilidade na esfera doméstica. Ao contrário, contribuiu para sobrecarregá-las de trabalho<sup>7</sup>, vivenciando jornadas de trabalho totais extensas. Enquanto isso, os homens pouco alteraram suas práticas quanto ao trabalho doméstico e de cuidados.

Do mesmo modo, também não houve uma melhor partilha dos cuidados entre as famílias e o Estado. A oferta de políticas públicas de cuidado no país ainda é muito limitada. Apesar da expansão da oferta de creches e pré-escolas nas últimas décadas, seu alcance é baixo, sobretudo entre as crianças pequenas e as famílias mais pobres<sup>8</sup>. Os dados apontam que, em 2013, a taxa de escolarização das crianças de 0 a 3 anos e de 4 a 5 anos de idade correspondia, respectivamente, a 23,2% e 81,4%, sendo a frequência à creche 32,8% maior entre a população no estrato de renda mais alto do que aquelas no estrato mais pobre (IBGE, 2014b).

Essa ausência de políticas públicas de cuidado tem impacto direto sobre a inserção profissional feminina. Estudos apontam

---

<sup>6</sup> Os dados indicam que enquanto a participação masculina no lar tem permanecido praticamente estável nas últimas décadas, as mulheres têm reduzido lentamente a sua carga de trabalho com os afazeres domésticos, o que estaria vinculado a mudanças culturais e ao desenvolvimento tecnológico, mas também à externalização e à mercantilização de parte das tarefas domésticas (SUCUPIRA; FREITAS, 2014).

<sup>7</sup> A sobrecarga de trabalho das mulheres – comumente chamada de “dupla jornada de trabalho” – é, desde os anos 1970, denunciada pelos movimentos feministas.

<sup>8</sup> Se aqui inserimos a creche como política de cuidado, cabe ressaltar que não estamos desconsiderando sua dimensão educativa, que visa garantir o desenvolvimento pleno e integral das crianças, o que envolve o educar e o cuidar.

que quando os filhos frequentam a creche, a mulher tem mais chance de se inserir no mercado formal de trabalho, em postos mais qualificados e com maior remuneração (MONTALI, 2014; SORJ; FONTES, 2010).

Para as mulheres inseridas no mercado formal de trabalho, a legislação trabalhista brasileira (CLT) prevê algumas medidas voltadas a promover uma melhor articulação entre trabalho e família, como a licença maternidade, direito à amamentação, acesso à creche ou auxílio-creche etc. No entanto, Sorj, Fontes e Machado (2007) apontam que estas medidas são muito limitadas e excluem parte das mulheres trabalhadoras, uma vez que se restringem àquelas com contrato de trabalho formalizado. Ademais, elas seguem uma orientação sexista ao serem direcionadas às mulheres e se focarem apenas na primeira infância, reforçando o cuidado infantil como responsabilidade feminina (RICOLDI, 2010).

O quadro acima evidencia a persistência da divisão sexual do trabalho no interior das famílias e a postura familista adotada pelo Estado brasileiro, que relega às famílias a responsabilidade pelo cuidado. Diante da não partilha igualitária do trabalho doméstico e de cuidados com os homens e da ausência de suporte do Estado, cabe às mulheres, em âmbito doméstico e privado, encontrarem soluções cotidianas para articularem a vida profissional e familiar<sup>9</sup>.

Essa articulação é marcada por tensões e conflitos, uma vez que os tempos da esfera profissional e da vida familiar não são regidos pelas mesmas lógicas. O tempo do trabalho doméstico e dos cuidados, segundo Carrasco (2003), não é linear, mas, sim, constante, seguindo o ciclo das necessidades humanas, e, por isso, ele é, muitas vezes, incompatível com o tempo do trabalho produtivo capitalista – linear, determinado e cronometrado.

---

<sup>9</sup> Optamos, neste texto, por falar em “articulação” no lugar de “conciliação” para nos referirmos à relação entre a esfera do trabalho profissional e a familiar. Seguimos os apontamentos de Hirata e Kergoat (2008), as quais indicam que o termo “conciliação” tende a conotar uma relação harmoniosa entre essas duas esferas, mascarando o conflito e a tensão que a envolve.

Podemos considerar que, no atual contexto de flexibilização do tempo de trabalho, em que este se torna cada vez mais irregular, imprevisível e incompatível com a dinâmica familiar, a tensão no modo de vivenciar esses dois tempos – da esfera produtiva e da reprodutiva – se torna ainda mais intensa. Assim, este artigo visa compreender como se dá a articulação entre trabalho e família hoje, frente ao atual contexto de flexibilização, procurando, a partir dos resultados, identificar elementos de mudanças e permanências nessas práticas ao longo do tempo<sup>10</sup>.

A presente análise é parte da pesquisa de doutorado realizada no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Unicamp (FREITAS, 2016)<sup>11</sup>. A pesquisa, de caráter qualitativo, foi realizada por meio de entrevistas com trabalhadoras/es de dois segmentos profissionais: o teleatendimento e o comércio varejista de super/hipermercados, em particular as operadoras de caixa<sup>12</sup>. Foram entrevistadas trabalhadoras e ex-trabalhadoras de duas empresas desses ramos na Região Metropolitana de São Paulo.

A escolha dessas duas atividades se justifica pelo fato de elas serem desempenhadas majoritariamente por mulheres e por, nelas, as práticas de flexibilização heteronômicas do tempo de trabalho (LAGO, 2008) – isto é, impostas às trabalhadoras<sup>13</sup> –

---

<sup>10</sup> Este artigo é uma versão modificada do trabalho apresentado no 39º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu-MG, 2015. Uma primeira análise do tema, com alguns resultados parciais da pesquisa, foi publicada em Freitas (2014). Aqui, procuramos aprofundar a análise, nos focando nas redes de cuidado.

<sup>11</sup> A pesquisa foi realizada com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa no Estado de São Paulo (FAPESP, processo n. 2011/06611-6).

<sup>12</sup> Ao longo deste texto, a referência ao conjunto de trabalhadoras/es dos dois segmentos, bem como do grupo entrevistado será feita no feminino, uma vez que estas atividades são majoritariamente ocupadas por mulheres.

<sup>13</sup> As práticas heteronômicas do tempo de trabalho (tomando a expressão usada por Lago, 2008) se referem às mudanças no tempo de trabalho realizadas pelas empresas e impostas às trabalhadoras, sem que essas tenham autonomia para regular, negociar ou organizar seu próprio tempo de trabalho. Fazer essa ressalva é necessário, pois, recorrentemente, dissemina-se no

serem recorrentes. Assim, verifica-se o prolongamento da jornada de trabalho (particularmente no caso das operadoras de caixa), o trabalho aos domingos, em feriados e no período noturno, além da alteração periódica do horário de trabalho ou do dia de descanso, como analisaremos a seguir.

### **A flexibilidade do tempo de trabalho**

As empresas gozam, hoje, de uma maior liberdade para prolongar, reduzir e alterar o tempo de trabalho, ajustando-o de acordo com a produção e a demanda de clientes. Entre as principais práticas de flexibilização da jornada de trabalho, Krein (2007) cita o sistema de compensação da jornada, especialmente por meio do banco de horas, o trabalho aos domingos, as variadas formas de composição da jornada e a sofisticação dos mecanismos de controle, que possibilitam intensificar o ritmo de trabalho<sup>14</sup>.

Nos dois segmentos por nós estudados, verificamos certas estratégias de flexibilização da jornada, como elencaremos brevemente abaixo. Tais práticas têm desdobramentos sobre o modo como as trabalhadoras vivenciam suas atividades profissionais. Porém, seus efeitos vão além da esfera do trabalho, afetando também a vida social e familiar das trabalhadoras, como analisaremos adiante.

Cabe primeiramente apontar que a jornada de trabalho de uma teleatendente no Brasil é de 36 horas semanais, limitada a 6 horas diárias. Na empresa estudada, ela é realizada em seis dias por semana. Já a jornada da operadora de caixa de super/

---

discurso empresarial a ideia de que a flexibilidade no trabalho é sinônimo de autonomia e de maior qualidade de vida. Não é o caso das práticas analisadas por nós.

<sup>14</sup> Para uma análise sobre as mudanças na legislação trabalhista quanto ao tempo do trabalho, principalmente a partir dos anos 1990, ver Cardoso (2009).

hipermercado é de 44 horas semanais, e, na empresa estudada, ela é realizada em seis dias por semana de segunda-feira a domingo.

O primeiro traço comum entre ambas as atividades é o trabalho realizado por escala de revezamento "6 x 1", isto é, seis dias trabalhados e um dia de descanso. As escalas são organizadas de distintas maneiras, seja com as folgas fixas (o dia de descanso cai sempre no mesmo dia na semana) ou variáveis (o dia de descanso se altera a cada semana). Em nossa pesquisa não verificamos consenso entre as trabalhadoras de ambos os grupos quanto à preferência por um dos dois tipos de escala. Entretanto, constatamos que, no caso das folgas variáveis, as trabalhadoras eram informadas com pouco tempo de antecedência sobre seus dias de não trabalho, o que dificultava a organização da vida diária.

Eu vou folgar na semana, mas a gente nunca sabe o dia certo (Cristiane, Operadora de caixa de supermercado, 25 anos, casada, sem filhos, 01/06/2012)<sup>15</sup>.

As escalas de revezamento são organizadas de forma variada, algumas sendo complexas. Dependendo do modo como são estabelecidas, ocorre de as operadoras permanecerem trabalhando durante vários dias consecutivos (de oito até onze dias seguidos), sem o dia de descanso, gerando uma sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, um desgaste físico e mental.

Outro ponto comum a ambas as atividades é o trabalho realizado aos domingos, em feriados e no período noturno, uma vez que grande parte dos estabelecimentos tem seu horário de funcionamento estendido e alguns funcionam ininterruptamente.

No segmento do comércio varejista de super/hipermercado, desde os anos 1990 – quando se iniciou a implementação do trabalho aos domingos no país (KREIN, 2007) – cresce o número de estabelecimentos que funcionam aos domingos e feriados, e que estendem suas atividades ao período noturno. Do mesmo

---

<sup>15</sup> Os nomes das entrevistadas foram alterados a fim de garantir seu anonimato.



modo, no segmento de teleatendimento, a necessidade de serviços de atendimento ao consumidor (SACs) durante as 24 horas do dia também exige o funcionamento de empresas aos finais de semana, feriados e à noite<sup>16</sup>. Isso implica um número cada vez maior de trabalhadoras exercendo suas atividades nestes dias e períodos, o que leva ao estabelecimento de uma divergência ou discrepância entre seu tempo de trabalho profissional e os tempos dos demais membros da família.

O trabalho aos finais de semana e em dias festivos foi elemento de queixa entre as entrevistadas quanto à sua jornada de trabalho, diante da impossibilidade de participarem de eventos sociais e familiares<sup>17</sup>. As trabalhadoras têm a percepção de que deixam de conviver com amigos e com a família em momentos importantes e lamentam estar ausentes enquanto os familiares estão reunidos.

Eu não gosto de trabalhar no domingo. [...] Domingo é triste, porque você vê todo mundo em casa e eu ter que sair. E, pelo horário que eu estava trabalhando, das 17h, 17h30, o horário que eu estava saindo estava todo mundo descansando, com aquela cara de domingo, sabe? Final de domingo. Todo mundo naquele final de domingo e eu tendo que ir trabalhar, era horrível (Adélia, teleoperadora, 30 anos, casada, dois filhos [4 anos e 9 meses], 20/06/2012).

Outra prática verificada é a possibilidade de as empresas estenderem a jornada ou alterarem os horários de trabalho de seus funcionários. Em relação ao prolongamento da jornada de trabalho, esta é recorrente no segmento de super/hipermercado.

---

<sup>16</sup> Para os serviços de SACs, a Portaria 2014, de 13/10/2008, passou a exigir seu funcionamento ininterrupto durante as 24 horas do dia e em sete dias da semana. Disponível em: <<http://www.procon.sp.gov.br/texto.asp?id=2586>>. Acesso em: 24 set. 2015.

<sup>17</sup> A insatisfação com o trabalho aos finais de semana também foi verificada por Oliveira (2009) em sua pesquisa no segmento de teleatendimento.

Nos dias de maior fluxo de clientes, a jornada de trabalho diária é estendida: as operadoras de caixa devem permanecer em atividade até o momento em que a chefe lhes autorize a fazer o fechamento do caixa e encerrar sua jornada de trabalho<sup>18</sup>. No entanto, nos dias em que há mais movimento de clientes, essa autorização demora a vir, ultrapassando o horário formal de término da jornada.

Essas horas adicionais realizadas são computadas no banco de horas. Tal sistema permite que horas suplementares sejam realizadas, mas sem que sejam remuneradas, devendo ser, posteriormente, compensadas pelo trabalhador. Na maior parte das vezes, a empresa é quem decide o momento em que as horas adicionais serão realizadas e quando serão compensadas. Para Cardoso (2009), esse sistema é hoje a principal forma de flexibilização da jornada de trabalho. O banco de horas acarreta duas consequências para as trabalhadoras: a primeira é que faz com que elas realizem por mais tempo o trabalho sob pressão, uma vez que a empresa tende a exigir que elas realizem as horas adicionais nos momentos em que o fluxo de clientes é maior e, portanto, quando o trabalho é mais intenso, e tende a liberar a compensação das horas nos momentos em que há um menor número de clientes e o trabalho é menos intenso. Isso, por sua vez, leva a um maior desgaste físico e mental das trabalhadoras. A segunda consequência é que, diante da baixa possibilidade de negociação entre empresa e trabalhadoras, esse sistema permite à primeira melhor organizar o quadro de funcionários de acordo com a produção e o fluxo de clientes, mas não permite às segundas organizarem seu horário de trabalho de acordo com suas necessidades ou a de seus familiares. É, portanto, uma flexibilidade e gestão do tempo do trabalho que se impõe de cima para baixo, sem que as trabalhadoras tenham autonomia para usar essa flexibilidade a seu favor.

No segmento de teletendimento, diferentemente, não há uma recorrência do prolongamento da jornada de trabalho.

---

<sup>18</sup> Do mesmo modo, elas devem aguardar autorização para usufruírem as pausas destinadas à refeição e ao descanso, bem como para ir ao toalete, por exemplo.

Esta é fixada em seis horas diárias, com pausas para descanso regulamentadas<sup>19</sup>. Tal limitação da jornada, resultado de embates entre sindicatos, empresas e Estado, teria como objetivo proteger a saúde das trabalhadoras, dado o trabalho intenso e submetido a forte estresse. No entanto, apesar da jornada de trabalho reduzida, a forte pressão que as teleoperadoras vivenciam gera uma alta taxa de adoecimento e de rotatividade nesse segmento.

No que se refere à alteração dos horários de trabalho, encontramos esta prática nos dois grupos. No caso da empresa de comércio varejista analisada, os horários de entrada e de saída do trabalho podem sofrer alterações periódicas, podendo ser semanais ou diárias, de modo a permitir a adequação do número de funcionários ao fluxo de clientes, prática mais comumente verificada nos grandes estabelecimentos (principalmente nos hipermercados).

Tem dias que eu entro mais cedo porque eles trabalham com revezamento de escala, né. Às vezes, eu entro mais cedo, às vezes um pouquinho mais tarde. Aí tem uma escala que a gente tem que seguir. Não é todo dia certinho às 11 horas. Sempre que necessário eles mudam a escala (Carla, fiscal de frente de caixa de hipermercado, 27 anos, solteira, sem filhos, 03/03/2012).

O mesmo foi verificado no segmento de *call center*, principalmente no que se refere ao teleatendimento receptivo, isto é, quando o cliente entra em contato com a empresa. Nele, o horário é frequentemente ajustado de acordo com o fluxo de ligações.

---

<sup>19</sup> A Norma Regulamentadora n. 17 define parâmetros e diretrizes quanto à ergonomia no trabalho. Em março de 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego aprovou o Anexo II desta norma voltado exclusivamente ao trabalho de teleatendimento/telemarketing, definindo diretrizes sobre a jornada de trabalho, as pausas de descanso e refeição (Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17\\_anexoII.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17_anexoII.htm)>. Acesso em: 24 set. 2015).

Em pesquisa anteriormente realizada em uma empresa de *call center* (FREITAS, 2010), já havíamos identificado essas mudanças no horário de trabalho, ocorrendo, às vezes, de modo abrupto. Na ocasião, o grupo de teleoperadoras entrevistado teve seu turno de trabalho alterado pela empresa, passando do período noturno para o período da manhã ou vespertino. A consequência foi uma alteração nas práticas cotidianas das teleoperadoras, que se viram diante da necessidade de ajustar suas demais atividades ao novo horário de trabalho<sup>20</sup>.

Assim, podemos notar que as práticas de flexibilização do tempo de trabalho são múltiplas. Como procuramos mostrar, elas afetam a experiência vivida pelas trabalhadoras na esfera do trabalho profissional, intensificando o ritmo e aumentando a carga de trabalho, reduzindo o controle delas sobre a atividade e seu tempo de trabalho. Mas seus efeitos vão além, afetando também suas vidas cotidianas e as dinâmicas familiares.

Cardoso (2009) aponta que, com a flexibilização, o tempo do trabalho se torna cada vez mais diverso, desigual, diferente e imprevisível. Isso, por sua vez, também torna o tempo de não trabalho imprevisível, uma vez que dificulta a possibilidade de os trabalhadores programarem com antecedência suas atividades cotidianas.

Além disso, verificamos que o tempo livre e aquele dedicado à convivência familiar são limitados pelo tempo de trabalho. Este último passa a se sobrepor e a ditar as demais atividades. No entanto, cabe apontar que esses efeitos não recaem do mesmo modo entre homens e mulheres. Para elas, a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico e de cuidados impõe alguns desafios e tensões quanto ao modo de vivenciar os diferentes tempos sociais.

Uma das consequências para as mulheres é a limitação de seu tempo livre. Essa parece ser uma realidade na vida feminina, o que apenas se agrava diante da flexibilização heteronômica do tempo de trabalho. A pesquisa realizada por SOS Corpo e Data Popular

---

<sup>20</sup> A análise completa se encontra em Freitas (2010), pesquisa de mestrado desenvolvida com apoio da FAPESP (processo n. 2008/51714-5).

(2012) indicou que as mulheres gostariam de ter mais tempo em seu dia-a-dia para se dedicarem, principalmente, a cuidar de si (58% de mulheres responderam afirmativamente a esse item), ficar com família e filhos (46%), se divertir (42%), dormir e descansar (32%), limpar e cuidar da casa (16%), estudar e fazer curso (11%), entre outras.

Em nossa pesquisa, a quase totalidade das trabalhadoras afirmou que o dia de não trabalho é dedicado à realização das atividades domésticas, como fazer a faxina, lavar e passar roupa. Desse modo, além do dia de não trabalho ser limitado (uma vez na semana), o tempo que deveria ser livre, destinado ao ócio e ao lazer, é consagrado, por elas, ao trabalho doméstico. Pudemos identificar ainda que as atividades de lazer das entrevistadas também são limitadas, aparecendo, principalmente, a ida à igreja ou ao *shopping*.

Grande parte das mulheres entrevistadas, sobretudo aquelas que tinham filhos pequenos, indicou que a carga de trabalho total é intensa, considerando as 24 horas do dia insuficientes para dar conta de suas múltiplas atividades. Recorrentemente, elas se referiram ao seu dia-a-dia como “corrido”. Uma trabalhadora foi entrevistada três vezes durante essa pesquisa: quando não planejava ter filhos, quando estava grávida e após sua filha ter completado um ano. Questionada sobre o que havia mudado em sua vida entre as duas últimas entrevistas, sua resposta foi que a vida estava bem mais corrida. O trabalho de cuidados aparece como um dos elementos que mais sobrecarrega as mulheres de trabalho.

Deste modo, o tempo do trabalho produtivo e o da vida familiar se encontram em conflito no dia-a-dia das trabalhadoras, aparecendo como uma fonte de tensão. A flexibilização tende a agravar isso na medida em que exige uma maior disponibilidade temporal das trabalhadoras à esfera produtiva, o que é muitas vezes incompatível com suas responsabilidades dentro da esfera doméstica.

As mulheres que são mães vivenciam esse conflito de maneira ainda mais intensa. Entre elas, a limitação na convivência familiar, a percepção de sua ausência no lar e o sentimento de

culpa por não conseguirem desempenhar o seu “papel de mãe” como gostariam apareceram, em seus relatos, como uma fonte de sofrimento<sup>21</sup>.

Essa tensão é em parte diminuída quando as mulheres contam como uma rede de apoio para dar conta de suas múltiplas tarefas e responsabilidades. A importância dessa rede feminina nos lares brasileiros, envolvendo, sobretudo, outras mulheres da família, principalmente a avó, irmã, outra familiar ou vizinha, já foi apontada por uma série de estudos desde a década de 1980 (BRUSCHINI, 1990; SORJ, 2004). Em nossa pesquisa, verificamos que ela segue tendo um papel fundamental para as mulheres articularem trabalho profissional e vida familiar. Passaremos, então, a analisar quem são as mulheres que participam dessas redes hoje.

### **Redes de cuidado entre mulheres**

As redes de cuidado, envolvendo principalmente as mulheres, são decisivas para a inserção da força de trabalho feminina<sup>22</sup>. Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel e Sonthonnax (1985) apontaram que há estabelecida socialmente uma circulação do trabalho doméstico, que envolve a linhagem feminina da família, particularmente mães e filhas. Assim, essas mulheres da família estariam inseridas em um circuito de troca de

---

<sup>21</sup> Araújo e Scalón (2005), analisando um *survey* sobre as atitudes e percepções de homens e mulheres, constataram que a ausência feminina no espaço doméstico para o cuidado dos filhos e a possibilidade de conciliação das duas esferas foram os elementos considerados mais problemáticos por homens e mulheres na relação entre realização pessoal da mulher, trabalho profissional e maternidade.

<sup>22</sup> Os estudos sobre migração internacional também apontam essa importância, indicando, no processo de globalização, o estabelecimento de cadeias de cuidado formadas por mulheres. Ver, entre outros, Hochschild (2008) e Orozco (2012).

trabalho doméstico e de cuidados, que permeia toda sua vida – em alguns momentos necessitam de mais cuidado e, em outros são, principalmente, fornecedoras de cuidado.

Em nossa pesquisa, identificamos que essa rede segue presente, sendo decisiva na vida das mulheres. Pudemos constatar que as mulheres que participam dessa rede realizam, principalmente, o trabalho de cuidado das crianças pequenas. Geralmente são mulheres que não estão inseridas no mercado de trabalho ou que realizam trabalhos informais e autônomos.

Em muitos casos, essa ajuda envolve a participação de mais de uma mulher da família. Uma das teleoperadoras entrevistadas indicou que sua mãe cuidava de seu filho nos dias da semana, enquanto sua filha frequentava a creche da empresa<sup>23</sup>. Aos sábados, quando ela trabalhava, sua sogra também lhe ajudava, cuidando do seu filho enquanto sua mãe cuidava de sua filha. Dessa forma, estabelecia-se um circuito de cuidados entre essas várias mulheres e as crianças<sup>24</sup>.

Do mesmo modo, muitas vezes, essa ajuda se volta a mais de uma mulher da família. Assim, uma mulher – seja a mãe, a sogra ou uma tia – cuida do filho de mais de uma mulher da família, permitindo que várias delas se mantenham inseridas no mercado de trabalho. No caso de uma teleoperadora entrevistada, sua sogra cuidava de sua filha, bem como cuidava do filho de sua cunhada que trabalhava na mesma empresa de teleatendimento. As redes que se formam são, portanto, redes mais amplas que não envolvem apenas mãe e filha, ou sogra e filha, por exemplo.

Além disso, parte dessas relações envolve uma transação monetária, ainda que ocorra de modo informal e que seja, na maioria das vezes, apontada como uma “ajuda”. Assim, grande

---

<sup>23</sup> Uma análise sobre a oferta de creche pelas empresas analisadas é apresentada em Freitas (2016).

<sup>24</sup> Em outra ocasião falamos no estabelecimento de uma ciranda do cuidado entre essas mulheres (FREITAS, 2014). Os estudos no Brasil sobre a circulação de crianças, como realizados por Cláudia Fonseca, são fundamentais para compreender essas dinâmicas estabelecidas. Ver: Fonseca (2006).

parte das mulheres entrevistadas paga um valor a esta mulher que cuida dos seus filhos, mesmo que ela seja de sua família e o valor pago seja baixo.

Eu pago a minha tia. Eu pago R\$300,00, né. É pouco, mas eu pago R\$300,00. É, eu dou trezentos para ela. Mas aí essa parte já era da minha parte [nas despesas familiares]. Era minha parte eu pagar a minha tia (Carina, operadora de caixa de hipermercado, 26 anos, casada, uma filha [2 anos], 06/03/2013)<sup>25</sup>.

É preciso salientar que esse pagamento não se constitui em novidade. Nos anos 1980, o papel das creches domiciliares ou “mães crecheiras”, isto é, quando uma mãe cuida, em sua própria casa, dos filhos de outras famílias, recebendo um valor por esse trabalho, foi analisado por Rosenberg (1986). Em nossa pesquisa, no entanto, a maior parte dos casos trata de uma relação monetária envolvendo as mulheres da mesma família, o que pode indicar um elemento de mudança nas relações estabelecidas nos últimos tempos. Assim, é uma mulher da família que permanece no lar para que outras se mantenham inseridas no mercado de trabalho, sendo remunerada para isso. De certa forma, isso lhe permite contornar sua ausência do mercado de trabalho ou o baixo rendimento pelos trabalhos informais.

Ainda, há outro elemento importante que facilita o acionamento da rede de cuidados: trata-se da proximidade espacial entre as famílias (morando em mesma casa, terreno, rua ou bairro). O quintal ou a proximidade das casas possibilitam que sempre tenha alguém “de olho” nas crianças enquanto a mãe trabalha. Machado (2010) aponta que a coabitação é uma estratégia de compartilhar suportes econômicos, materiais e emocionais, pautados em uma lógica de solidariedade familiar. Afirmamos que a proximidade espacial é também uma estratégia de compartilhar

---

<sup>25</sup> Esse valor correspondia a quase um terço de seu salário bruto.



cuidados, envolvendo o grupo familiar e, principalmente, as mulheres desse grupo.

Essa rede formada por mulheres não é novidade, como mostraram os trabalhos de Souza-Lobo (1991) e Bruschini (1990). Porém sua continuidade ao longo do tempo indica que a desigualdade de gênero em âmbito doméstico e no interior das famílias é uma esfera que resiste às mudanças. Ainda que algumas práticas se alterem, são ainda as mulheres, quase exclusivamente, que dão conta do trabalho doméstico e de cuidados. No atual contexto de irregularidade e imprevisibilidade do tempo de trabalho, podemos afirmar que essa rede feminina de cuidados segue cumprindo um papel decisivo para a manutenção de grande parte das mulheres no mercado de trabalho.

### **Considerações finais**

Desde os anos 1990, ocorre uma intensificação da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, que dá maior liberdade às empresas para ajustar os elementos do trabalho de acordo com a produção. Em relação à jornada, uma série de estratégias permite às empresas alterarem, prolongarem ou reduzirem o tempo de trabalho (KREIN, 2007), tornando-o mais flexível, variável e irregular.

Para os trabalhadores e as trabalhadoras, estas práticas de flexibilização do tempo de trabalho – quando impostas e com baixo grau de negociação com as empresas – não têm significado uma melhor organização de suas vidas diárias. Enquanto elas permitem às empresas melhor organizarem o trabalho de acordo com o fluxo produtivo e de clientes, elas não possibilitam aos trabalhadores e às trabalhadoras melhor gerirem seu tempo de trabalho conforme as suas necessidades e dinâmicas familiares.

Ao contrário, a imprevisibilidade e a variabilidade do tempo de trabalho criam, como apontou Cardoso (2009), um abismo entre esse tempo e os tempos sociais, bem como o tempo dos demais membros da família e amigos, dificultando a organização das

atividades cotidianas. Além disso, elas levam à intensificação do tempo de trabalho e à redução do tempo livre.

Para as mulheres, a tensão se amplia na medida em que, de um lado, a flexibilidade exige uma maior disponibilidade temporal ao trabalho profissional e, de outro, elas seguem as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados nas famílias. A insuficiência das políticas públicas de cuidado e a desigual partilha do trabalho doméstico e de cuidado entre os sexos exigem que as próprias mulheres acionem estratégias que as permitam articular trabalho profissional e familiar. Entre estas estratégias, aparece o apoio de outras mulheres, sobretudo da família e da vizinhança. Assim, o trabalho doméstico e de cuidados segue, majoritariamente, circunscrito ao feminino e ao âmbito privado.

Essa rede familiar e, sobretudo, feminina não é novidade. Quando olhamos nossos dados em comparação aos estudos dos anos 1980 e 1990, nos parece que há muito mais elementos de continuidade do que de mudanças no que concerne à articulação entre trabalho e família. No contexto de flexibilização do tempo de trabalho, e inclusive por causa dela, as redes de cuidados seguem decisivas para que parte das mulheres garanta sua inserção no mercado de trabalho. De algum modo, essas mulheres precisam contar com a flexibilidade e a disponibilidade de outras mulheres para conseguirem articular seu trabalho profissional com a vida familiar e suas responsabilidades em âmbito doméstico.

### **Referências**

ARAÚJO, A. Trabalho, precarização e relações de gênero em tempos de flexibilização e reestruturação produtiva. In: **Anais do XIII Congresso Brasileiro de Sociologia**. Recife: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2007.

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. (orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 15-77.

BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família**. São Paulo: Vértice, Fundação Carlos Chagas, 1990.

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

CARRASCO, C. ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. In: AMOROSO, M. et al. **Malabaristas de la vida**: mujeres, tiempos y trabajos. Barcelona: Icaría editorial, 2003, p. 27-51.

CHABAUD-RYCHTER, D. ; FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D.; SONTTHONNAX, F. **Espace et temps du travail domestique**. Paris: Méridiens, 1985.

DAUNE-RICHARD, A. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003, p. 65-76.

FONSECA, C. Da circulação de crianças à adoção internacional. **Cadernos PAGU**, n. 26, p. 11-43, 2006.

FREITAS, T. **Entre o tempo da produção econômica e o da reprodução social**: a vida das teleoperadoras. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2010.

\_\_\_\_\_. Trabalho, flexibilidade e família: uma combinação (im) perfeita. **Revista Estudos de Sociologia**, v. 19, n. 36, p. 147-162, 2014.

\_\_\_\_\_. **A quem serve a disponibilidade das mulheres?** Relações entre gênero, trabalho e família. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2016.

HIRATA, H. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007, p. 89-108.

\_\_\_\_\_. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, n. 21, p. 24-41, 2009.

\_\_\_\_\_; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA, A. et al. (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 263-278.

HOCHSCHILD, A. **La mercantilización de la vida íntima**. Buenos Aires: Katz, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Síntese de Indicadores 2013**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014a.

\_\_\_\_\_. **Síntese de indicadores sociais: uma análise da condição de vida da população brasileira**, 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014b.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, M. et al. (orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: PMSP, 2003, p. 55-63.

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

LAGO, J. La pauta de flexibilidad y “heteronomia” fuerte: el tiempo de las cajeras de hipermercado. In: PRIETO, C. et al (orgs.). **Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género**. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas, 2008, p. 270-311.

MACHADO, S. S. Gênero, geração e o lugar das avós: estudo com famílias de bairro popular em Belém. **Revista de Políticas Públicas**, v. 14, n. 1, p. 131-137, 2010.

MONTALI, L. Família, trabalho e desigualdades no início do século XXI. In: **Anais do 38º Encontro Anual da ANPOCS**. Caxambu: ANPOCS, 2014.

OLIVEIRA, S. M. Os trabalhadores das centrais de teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 113-135.

OROZCO, A. Ameaça tormenta: a crise dos cuidados e a reorganização do sistema econômico. In: FARIA, N.; MORENO, R. (orgs.). **Análises feministas: outro olhar sobre a economia e a ecologia**. São Paulo: SOF, 2012, p. 51-93.

RICOLDI, A. A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. **Mercado de trabalho**. IPEA, n. 42, p. 37-43, 2010. (Nota Técnica – IPEA).

ROSEMBERG, F. Creches domiciliares: argumentos ou falácias. **Caderno de Pesquisa**, FCC, n. 56, p. 73-81, 1986.

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

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

\_\_\_\_\_; FONTES, A.; MACHADO, D. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, FCC, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

SOS CORPO; DATA POPULAR. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico – uma tensão permanente**. Relatório de pesquisa, 2012. Disponível em: <[http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2012/12/pesq\\_trabalho\\_data\\_popular\\_sos\\_corpo.pdf](http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2012/12/pesq_trabalho_data_popular_sos_corpo.pdf)>. Acesso em: 18 maio 2016.

SOUZA-LOBO, E. [1991]. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

|226|

*Articular trabalho profissional e vida familiar...*

SUCUPIRA, F.; FREITAS, T. As desigualdades de gênero nos usos do tempo. In: MORENO, R. (org.). **Feminismo, economia e política**: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF, 2014, p. 105-122.