

Anthony
Giddens

Sociologia

4^a
edição

Tradução:

Sandra Regina Netz

Consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição:

Virgínia Aita

Doutoranda em Filosofia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Reimpressão 2008



2005

Políticas de trabalho de amparo à família

Se realmente entramos em uma era na qual o ritmo do trabalho é mais acelerado, as empresas são mais flexíveis e os estilos gerenciais mais "suaves", será que as condições do emprego também estão mudando a fim de que os empregados tenham mais facilidade para lidar com o desafio de conciliar o trabalho e a família? Com a ajuda da tecnologia da informação, há sinais de que diversas políticas de trabalho de amparo à família vêm sendo adotadas, por parte dos empregadores, no sentido de auxiliar famílias em que os pais trabalham fora a equilibrem os compromissos profissionais e os não-profissionais.

Não há consenso em relação aos critérios exatos para que uma política seja considerada de amparo à família. Porém, no levantamento que fez dos diversos tipos de políticas de amparo à família as quais atualmente estão em vigor na Europa, Lisa Harker (1996) observou quatro objetivos-chave que devem ser alcançados:

1. As políticas devem ter o objetivo de capacitar os empregados a atenderem às exigências domésticas e profissionais.
2. As políticas deveriam auxiliar na igualdade entre os gêneros e na distribuição das obrigações familiares entre homens e mulheres.
3. As políticas não podem ser discriminatórias; deveriam ser implementadas em condições de trabalho razoáveis e ser sensíveis às necessidades dos empregados.
4. O sucesso de uma política de amparo à família depende de um equilíbrio – um "contrato invisível" – entre as necessidades do trabalhador e as do empregador.

Os defensores das políticas de amparo à família afirmam que elas são uma proposição que só traz benefícios. Em primeiro lugar, políticas flexíveis são positivas para os empregados, proporcionando-lhes um controle maior sobre suas vidas ao permitir-lhes que tomem decisões sobre as melhores formas de trabalhar. Consequentemente, os trabalhadores atingem melhor equilíbrio entre os compromissos do trabalho e os de fora do trabalho. Políticas flexíveis reconhecem as diferentes necessidades dos trabalhadores em vários momentos da vida. Por exemplo, um empregado jovem pode passar dez anos trabalhando intensivamente para construir uma carreira, optar por reduzir sua jornada por um período de cinco anos (quando nascem seus filhos), retornar ao mesmo nível de atividade na metade da vida e, mais tarde, começar a trabalhar um pouco em casa para cuidar de um pai ou de uma mãe com idade avançada.

Um segundo ponto forte nas políticas de amparo à família está no fato de elas serem positivas para a empresa. Ao trabalharem com os empregados na criação de padrões de trabalho

mais favoráveis, os empregadores descobrem que seus empregados são mais leais e dedicados; tendem a ser também mais eficientes e produtivos, já que ocupam menos tempo do trabalho tentando coordenar as diversas facetas da vida. Para os defensores das políticas flexíveis, quando os trabalhadores são indivíduos mais equilibrados, menos ansiosos, seu desempenho no emprego é melhor.

As políticas de trabalho de amparo à família estão longe de ser universais, porém algumas abordagens estão ganhando popularidade com a difusão da tecnologia da informação:

Flexibilidade de horários

Esta é uma das opções de mais ampla adoção por parte dos empregados. Como o nome sugere, a flexibilidade de horários permite que os trabalhadores escolham o horário do seu expediente dentro de limites definidos. Assim, uma mãe que trabalhe fora, por exemplo, pode começar o dia às sete da manhã para poder estar em casa na hora em que seus filhos saem da escola, à tarde. Outros empregados podem preferir começar cedo, sair tarde e ter um intervalo de três horas, na metade do dia, para tomar conta de um parente doente. Outra versão da flexibilidade de horários que tem a preferência de muitos trabalhadores é a que comprime a jornada de trabalho semanal em quatro dias, em vez de cinco. Expedientes mais longos de segunda a quinta-feira permitem às pessoas finais de semana de três dias.

Embora seja popular a flexibilidade de horários entre muitos empregados – especialmente entre os casais em que o homem e a mulher trabalham fora e aproveitam os horários flexíveis para coordenar suas escalas de trabalho e as necessidades dos filhos –, esse sistema não é aplicável a todos os tipos de trabalho. Os críticos também argumentam que essa flexibilidade não consegue *criar* nenhum tempo extra para o empregado passar com a família: serve simplesmente para deslocar a carga de trabalho para um novo padrão. Por fim, alguns gerentes demonstram uma posição hostil em relação a essa flexibilidade, alegando que os empregados precisam estar no escritório durante o horário de expediente para prestar serviços aos clientes e colaborar com os colegas. Em um estudo sobre as políticas de amparo à família, um gerente explicou uma desvantagem potencial desse sistema:

Minha meta principal é elaborar um programa que satisfaça as necessidades da Tina e que também seja aceito por outras pessoas no escritório (...) Se eles a vissem voltando para casa cedo todos os dias, isso seria um desastre para a moral. É mais aceitável que ela não esteja aqui um dia por semana. (Citado em Lewis e Taylor, 1996, p. 121.)

Partilha de cargo

A partilha de cargo é uma abordagem que serve para repensar o modo de organização do trabalho, permitindo que duas pessoas dividam a responsabilidade e os rendimentos de um posto. Para um homem e uma mulher casados, ou que morem juntos, que tenham qualificações ou habilidades comparáveis, esse sistema



Equilibrando a família e o trabalho em uma única mesa.

pode representar uma opção atraente, pois permite que o pai ou a mãe sempre esteja disponível para cuidar dos filhos. Essa partilha também pode ser planejada entre dois empregados que trabalhem meio turno e que precisem de flexibilidade para atenderem a certos compromissos fora do trabalho. Duas mulheres que sejam mães, por exemplo, podem compartilhar um cargo administrativo, coordenando suas jornadas de trabalho.

Para o andamento tranqüilo da partilha de cargo, é preciso vencer desafios práticos, pois é necessário que ambos os indivíduos se mantenham atualizados quanto às tarefas que foram concluídas e as que ainda restam a ser feitas. Contudo, estabelecendo-se um sistema eficiente de registros e de comunicação, as partilhas de cargo oferecem grande flexibilidade de tanto para os empregados quanto para as empresas.

Trabalho em casa

O trabalho em casa (às vezes referido como “teletrabalho”*) permite aos empregados desempenharem algumas de suas responsabilidades, ou todas elas, em casa, com o auxílio de um computador e de um modem. Em empregos que não requerem um contato regular com clientes ou colaboradores, como no caso dos trabalhos de design gráfico feito por computador ou da redação de material para publicidade, os empregados descobrem que tra-

balhar em casa possibilita um equilíbrio das responsabilidades que não estão relacionadas ao trabalho, *além de* um desempenho mais produtivo. Ao que parece, o fenômeno dos “teletrabalhadores” certamente crescerá nos próximos anos.

Mesmo que, nos últimos anos, o trabalho em casa tenha ganhado maior aceitação, ele não caiu necessariamente na preferência de todos os empregadores. É bem mais difícil monitorar o trabalho de um empregado quando ele não está no escritório; por esse motivo, é comum a aplicação de novos tipos de controle aos empregados que trabalham em casa, como garantia de que eles não abusem da “liberdade” que possuem. Espera-se que os trabalhadores mantenham contatos regulares com o escritório, por exemplo, ou apresentem novos dados sobre sua evolução com maior frequência do que os outros empregados.

Embora haja um grande entusiasmo em relação ao potencial desses “escritórios domésticos”, alguns estudiosos do assunto advertem para a probabilidade de uma polarização significativa entre empregados profissionais, que, de casa, seguem projetos criativos, desafiadores, e empregados não-profissionalizados, que desempenham tarefas de rotina, como digitação ou inserção de dados, em casa. Se esse cisma se desenvolvesse, as mulheres provavelmente ficariam concentradas entre os grupos que ocupam posições inferiores nessa classificação dos empregados que trabalham em casa (Phizacklea e Wolkowitz, 1995).

* N. R. T. Ou *e-commuting*, pois refere-se ao trabalho processado e entregue regularmente por meios eletrônicos, executado fora do local de trabalho.