



## FICHA TÉCNICA

### Dirección

M. Lacomblez (Pt)

### Dirección Lusófona

Brito, J. (Br), Cunha, L. (Pt), Gil-Mata, R. (Pt), Nascimento, A. (Br), Santos, M. (Pt), Valverde, C. (Pt), Vasconcelos, R. (Pt)

### Dirección Hispánica

Boix, P. (ES), Díaz Canepa, C. (CL), De La Garza, C. (FR), Poy, M. (AR), Vogel, L. (BE)

### Comité Científico Internacional

Acevedo, M. (CL), Alaluf, M. (BE), Alvarez, D. (BR), Apud, E. (CL), Araújo, C. (PT), Arezes, P. (PT), Athayde, M. (BR), Barcenilla, J. (FR), Barros Duarte, C. (PT), Barroso, M. (PT), Berthelette, D. (CA), Bronckart, J. P. (CH), Cadilhe, A. (PT), Caramelo, J. (PT), Castillo, J. J. (ES), Chatigny, C. (CA), Clot, Y. (FR), Cloutier, E. (CA), Correia, J. A. (PT), Cru, D. (FR), Daniellou, F. (FR), David, H. (CA), De Troyer, M. (BE), Duarte, F. M. (BR), Estanque, E. (PT), Falzon, P. (FR), Fraga De Oliveira, J. (PT), Gadea, R. (ES), Garrigou, A. (FR), Gonzaga, L. (PT), González, R. (VE), Hansez, I. (BE), Kerguelen, A. (FR), Leal Ferreira, L. (BR), Lopes, L. (PT), Maggi, B. (IT), Marquié, J. C. (FR), Martinez, E. (BE), Massena, M. (PT), Matos, M. (PT), Mendes, J. M. (PT), Montreuil, S. (CA), Poirot-Delpech, S. (FR), Ramos, S. (PT), Re, A. (IT), Rebelo, F. (PT), Rebelo Dos Santos, N. (PT), Schwartz, Y. (FR), Seifert, A. M. (CA), Silva, C. (PT), Simões, A. (PT), Sznzelwar, L. (BR), Teiger, C. (FR), Thébaud Mony, A. (FR), Torres, I. (PT), Villena, J. (ES), Volkoff, S. (FR), Weill-Fassina, A. (FR)

### Secretariado de Redação

C. Monteiro (PT)

### Design y Paginación

Parada, J. (PT)

Revista apoiada por

**FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

**U. PORTO**

**RÚBRICAS****EDITORIAL**

Marianne Lacomblez

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Carolina Faria Alvarenga & Cláudia Pereira Vianna

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Guy Lebeer & Esteban Martinez

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Sónia Nogueira & Joana Castelhana

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Julie Jarty

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Lúcia Rotenberg

**INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**

Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza & Denise Dussert Chervellino

**INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Damien Cru

**RESEÑAS CRÍTICAS DE LIBROS**

Anísio Araújo & Paulo Zambroni de Souza

**TEXTOS HISTÓRICOS**

Antoine Léon

(Introdução de Serge Blanchard)

**EL DICCIONARIO**

Yoga

Anabela Simões

**Zootecnia**

Jocelyne Porcher

## INDÍCE

## ES

8 – 10	<b>Editorial</b> Marianne Lacomblez
11 – 27	<b>Las relaciones sociales de género y la división sexual del trabajo: desafíos para la comprensión del uso del tiempo trabajo docente</b> Carolina Faria Alvarenga & Cláudia Pereira Vianna
28 – 41	<b>Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo</b> Guy Lebeer & Esteban Martinez
42 – 55	<b>Gestión de los tiempos y del recorrido profesional: las estrategias de las mujeres en profesiones definidas en masculino</b> Sónia Nogueira & Joana Castelhana
56 – 71	<b>¿Una profesión «women friendly»?</b> Lo que está en juego en la organización del trabajo de docentes francesas y españolas Julie Jarty
72 – 84	<b>Relaciones entre los sexos y gestión del tiempo - la articulación entre el trabajo profesional y doméstico en los equipos de enfermería en Brasil</b> Lúcia Rotenberg
85 – 98	<b>Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible</b> Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza & Denise Dussert Chervellino
99 – 104	<b>¿Qué enseñanza de la ergonomía podemos brindar a los estudiantes de ingeniería?</b> Damien Cru
105 – 109	<b>Clínicas del trabajo</b> Anísio Araújo & Paulo Zambroni de Souza
110 – 114	<b>Una investigación pionera en psicopedagogía experimental: introducción al texto de Antoine Léon</b> Serge Blanchard
115 – 121	<b>Análisis de algunos mecanismos de adquisición de los primeros elementos de un oficio en el adolescente</b> Antoine Léon
122 – 123	<b>Yoga</b> Anabela Simões
124 – 128	<b>Zootecnia</b> Jocelyne Porcher

## INDÍCE

## PT

8 – 10	<b>Editorial</b> Marianne Lacomblez
11 – 27	<b>Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente</b> Carolina Faria Alvarenga & Cláudia Pereira Vianna
28 – 41	<b>As trabalhadoras do sector das limpezas: precariedade no emprego, desigualdades temporais e divisão sexual do trabalho</b> Guy Lebeer & Esteban Martinez
42 – 55	<b>Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino</b> Sónia Nogueira & Joana Castelhana
56 – 71	<b>Uma profissão «women friendly»?</b> O que está em jogo na organização do trabalho de professoras francesas e espanholas Julie Jarty
72 – 84	<b>Relações de gênero e gestão dos tempos – a articulação entre o trabalho profissional e doméstico em equipas de enfermagem no Brasil</b> Lúcia Rotenberg
85 – 98	<b>Sem tempos: entre a jornada de trabalho feminino e a maternidade num contexto laboral flexível</b> Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza & Denise Dussert Chervellino
99 – 104	<b>Que ensino da ergonomia aos estudantes de engenharia?</b> Damien Cru
105 – 109	<b>Clínicas do trabalho</b> Anísio Araújo & Paulo Zambroni de Souza
110 – 114	<b>Uma investigação pioneira em psicopedagogia experimental: introdução ao texto de Antoine Léon</b> Serge Blanchard
115 – 121	<b>Análise de alguns mecanismos de aquisição dos primeiros elementos de uma profissão pelo adolescente</b> Antoine Léon
122 – 123	<b>Yoga</b> Anabela Simões
124 – 128	<b>Zootecnia</b> Jocelyne Porcher

## INDÍCE

## FR

8 – 10	<b>Editorial</b> Marianne Lacomblez
11 – 27	<b>Rapports sociaux de genre et division sexuelle du travail: défis pour la compréhension de l'utilisation du temps dans le travail enseignant</b> Carolina Faria Alvarenga & Cláudia Pereira Vianna
28 – 41	<b>Les ouvrières du nettoyage: précarité d'emploi, inégalités de temps et division sexuelle du travail</b> Guy Lebeer & Esteban Martinez
42 – 55	<b>Gestion des temps et du parcours professionnel: stratégies des femmes au sein de professions définies au masculin</b> Sónia Nogueira & Joana Castelhana
56 – 71	<b>Une profession «women friendly»?</b> Les enjeux de l'organisation du travail des enseignantes françaises et espagnoles Julie Jarty
72 – 84	<b>Les rapports de genre et la gestion des temps – l'articulation entre le travail professionnel et domestique au sein d'équipes de soins infirmiers au Brésil</b> Lúcia Rotenberg
85 – 98	<b>Sans temps: entre la journée de travail féminin et la maternité dans un contexte de travail flexible</b> Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza & Denise Dussert Chervellino
99 – 104	<b>Quel enseignement d'ergonomie aux élèves ingénieurs?</b> Damien Cru
105 – 109	<b>Cliniques du travail</b> Anísio Araújo & Paulo Zambroni de Souza
110 – 114	<b>Une recherche pionnière en psychopédagogie expérimentale: introduction au texte d'Antoine Léon</b> Serge Blanchard
115 – 121	<b>Analyse de quelques mécanismes d'acquisition des premiers éléments d'un métier chez l'adolescent</b> Antoine Léon
122 – 123	<b>Yoga</b> Anabela Simões
124 – 128	<b>Zootechnie</b> Jocelyne Porcher

## INDÍCE

## EN

8 – 10	<b>Editorial</b> Marianne Lacomblez
11 – 27	<b>Social relations of gender and sexual division of labor: challenges to understanding the use of time in teaching</b> Carolina Faria Alvarenga & Cláudia Pereira Vianna
28 – 41	<b>The female workers of the cleaning sector: precariousness of employment, inequalities of time and sexual division of labor</b> Guy Lebeer & Esteban Martinez
42 – 55	<b>Time and career management: strategies of women in typically male professions</b> Sónia Nogueira & Joana Castelhanó
56 – 71	<b>A «women friendly» profession?</b> <b>What is at stake in terms of work organization for French and Spanish female teachers</b> Julie Jarty
72 – 84	<b>Gender relations and time management - the articulation between professional and domestic work in nursing teams in Brazil</b> Lúcia Rotenberg
85 – 98	<b>Out of time: female workday and motherhood in a flexible working context</b> Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza & Denise Dussert Chervellino
99 – 104	<b>How to teach ergonomics to engineering students?</b> Damien Cru
105 – 109	<b>"Clinics of work"</b> Anísio Araújo & Paulo Zambroni de Souza
110 – 114	<b>An innovative research on experimental psychopedagogy: introduction to Antoine Léon's text</b> Serge Blanchard
115 – 121	<b>Analysis of some mechanisms the teenager uses to acquire the first elements of a profession</b> Antoine Léon
122 – 123	<b>Yoga</b> Anabela Simões
124 – 128	<b>Zootechny</b> Jocelyne Porcher

## EDITORIAL

---

---

### Marianne Lacomblez

---

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
Universidade do Porto  
Rua Dr. Manuel Pereira da Silva  
4200-392 Porto, Portugal  
[lacomb@fpce.up.pt](mailto:lacomb@fpce.up.pt)

En la preparación de este número, hemos decidido organizar un dossier a partir de un llamado a publicaciones. La temática que se ha privilegiado se inserta dentro del campo de las relaciones entre el *Género, las Actividades y la Salud*, en línea con las reflexiones desarrolladas en el ámbito de la red pluridisciplinar e internacional "GAS" (asociada a la Société d'Ergonomie de Langue Française/SELF), consciente de la importancia creciente del tema seleccionado: *¿Son sexuados los tiempos del trabajo?*

En un contexto en que los responsables de la organización de los horarios laborales tienden a limitarlos al único criterio del cambio en la demanda, tanto de bienes como de servicios, al ser cada vez más frecuentes la existencia de horarios variables, del trabajo nocturno y durante los fines de semana; no es de extrañar que la estructuración temporal sea decisiva hoy en día en la historia de las vidas profesionales de todas las personas. Cuando no existen alternativas se hace mayor la posibilidad de un deterioro del estado de salud, así como ha sido evidenciado en los múltiples estudios acerca del trabajo por turnos y del trabajo nocturno.

Incluso, los horarios laborales también funcionan como un factor diferenciador de ambos sexos y, consecuentemente, como un factor de marginalización profesional de muchas mujeres que está, no pocas veces, estrechamente relacionada precisamente con una evolución negativa de su salud.

Parece entonces, hoy más que nunca, que la actividad laboral interfiere en forma diferenciadora en la evolución del bienestar del hombre y de la mujer: no sólo a través de las características de la organización de los horarios laborales, sino también por el hecho de que el tiempo libre, reservado para la vida personal y familiar, está siendo cada vez más invadido por el trabajo. Los estudios que hemos publicado en este dossier dan realmente la impresión de que "las mujeres corren hoy el riesgo de que les sea atribuida la función de administradoras de la crisis" (Scholz, citado por Lamas, 2011).



Sin embargo, si tenemos en cuenta la mayoría de las investigaciones presentadas en diversos eventos (Congresos, Seminarios, etc.) organizados en los últimos tiempos, constatamos que este tipo de dinámica no resulta evidente para los científicos que se abocados al estudio de las relaciones entre género y salud. Es frecuente constatar que el trabajo aparece olvidado en los abordajes de los estudios de temas relacionados con la salud. Igualmente, parece olvidado cuando se trata de forma explícita el desarrollo del bienestar en función del género. En este sentido, por ejemplo, la retórica de la conciliación de la vida dentro del trabajo/vida fuera de trabajo tiende a alejar de la discusión al problema de los modos de gestión de la mano de obra en los lugares de trabajo.

Siendo este el marco de referencia que atraviesa al conjunto de los estudios de este dossier, cada estudio va a presentar, obviamente, su especificidad; enriqueciendo de este modo la problemática presentada. La profesión del docente es objeto de análisis de dos artículos: Carolina Faria Alvarenga y Cláudia Pereira Vianna proponen una articulación entre los conceptos de “género” y de “división sexual del trabajo” en función de la comprensión del uso del tiempo en el trabajo docente en Brasil; y Julie Jarty, basándose en un análisis comparativo desarrollado con profesores de la educación básica y secundaria en Francia y España, enfatiza la sensación, constatada por muchas mujeres, de estar “actuando de forma errónea” – percepción no (re)conocida e incluso públicamente inconfesable, en una profesión que se encuadra en un aura *‘family friendly’*.

En cuanto a Constanza Gómez Rubio, Karina Pérez Plaza y Denise Dussert Chervellino, seleccionaron como protagonistas de su estudio a un conjunto de mujeres chilenas de clase socio-económica media, analizando el proceso de su integración en las dinámicas de trabajo. Estas autoras subrayan las dificultades en mantener las justificaciones que legitiman la doble jornada laboral, teniendo en cuenta las tensiones que de ahí se derivan.

En una investigación que nos transporta para otro mundo, Guy Lebeer y Esteban Martínez, partiendo de un pedido realizado de un organismo paritario perteneciente al sector de la limpieza industrial belga, se proponen destacar cómo la confluencia de un aumento del ritmo de trabajo de los horarios no-sincronizados y de bajos salarios, terminó por colocar al sector (que emplea a 3,6 millones de trabajadores en Europa, en su mayoría mujeres) en el centro de un importante contingente de “trabajadores pobres”, con evidentes problemas de salud derivados de las condiciones en que realizan su actividad profesional.

Por su parte, Sónia Nogueira y Joana Castelhana, a través de una investigación relacionada con la inserción de las

mujeres en medios reconocidos como predominantemente masculinos; demuestran cómo, en el sector de los transportes públicos de pasajeros y en el sector de las fuerzas de seguridad de Portugal, el factor tiempo también asume un papel fundamental. En ambos casos, la articulación de la vida profesional con la vida personal y familiar, en el marco de horarios atípicos, se encuentra fuertemente dependiente a la movilización de un conjunto de estrategias que demostraron ser diferentes para hombres y para mujeres, perjudicando más a estas últimas en sentido general, tanto en términos de salud, como en su desarrollo profesional.

Finalmente, Lúcia Rotenberg describe los resultados de estudios empíricos con equipos de enfermería de hospitales públicos de Brasil. En ellos, a partir de la constatación de la importancia del trabajo doméstico en la organización de la vida cotidiana, a la vez que teniendo en cuenta una crítica a las políticas sociales relacionadas con la reproducción social; la autora destaca la necesidad de concebir instrumentos de investigación que sean más sensibles a la división sexual del trabajo.

Pero esta Edición no se encuentra limitada solo al dossier. En la sección “Instrumentos de Investigación”, Damien Cru aborda, con la perspectiva singular que lo caracteriza, la enseñanza de la ergonomía a los estudiantes de ingeniería. El balance de nueve años de experiencia le permitió delinear un estilo de orientación que define como “no-dogmática” y que dejará, sin dudas, su marca en la historia de la enseñanza de esta disciplina no solo a los estudiantes de ingeniería.

Contamos, además, en este número, con una revisión crítica. Anísio Araújo y Paulo Zambroni presentan el libro “Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade”, que reúne los puntos de vista que forman parte de distintos campos científicos (como el caso de la Psicosociología, de la Psicodinámica del trabajo, de la Clínica de la Actividad o de la Ergología), con textos de sus principales fundadores y, también, de autores que incluyeron estas áreas en el ámbito de sus investigaciones. El desafío que esta obra pretende responder se encuentra bien sintetizado en esta revisión como forma de: destruir territorios disciplinarios “[...] y enriquecer la capacidad analítica frente a problemas de la actividad, del trabajo y de las organizaciones del Siglo XXI”.

En relación a la sección de textos históricos, siempre bajo la responsabilidad de Régis Ouvrier-Bonnaz, esta vez está dedicada a un texto de Antoine Léon, cuyo interés y actualidad fueron referidos por Serge Blanchard – a quien estamos muy agradecidos.

Finalmente, terminamos la primera serie de nuestro “Diccionario” con las letras “Y” y “Z”: Anabela Simões, debido a su vasta experiencia profesional, identificó argumentos para convencernos de que si el “Yoga” trae, indudablemente, beneficios al equilibrio de quien lo practica, nunca podrá, dentro del marco laboral, substituir la intervención en función de la mejora de las condiciones de trabajo. Por su parte, Jocelyne Porcher, en un tono crítico no desprovisto de un cierto sentido de humor, hace un seguimiento de la historia de la “Zootecnia”, abriendo a los lectores de *Laboreal* un universo poco conocido de una disciplina científica que busca, actualmente, abarcar de forma diferente el amplio campo de las relaciones de trabajo con los animales.

Nuestros deseos de una excelente lectura para todos y todas.

Y un agradecimiento especial: no solamente va dirigido a Joana Castelhana y Sónia Nogueira por la organización del dossier “*¿Son sexuados los tiempos del trabajo?*”, sino también a los colegas que, a través de la revisión de los artículos, ahora publicados, ayudaron inmenso para la configuración de esta Edición del mes de Julio: Ana María Seifert, Catherine Teiger, Céline Chatigny, Clara Araújo, Denise Álvarez, Hélène David, Isabel Torres, Leda Leal Ferreira, Manuel Matos, Manuela Massena, Marianne De Troyer, Mateo Alaluf, Miguel Acevedo y Sylvie Montreuil.

**Marianne Lacomblez**

---

#### Referências bibliográficas

Lamas, B. (2011). Apresentação do ensaio ‘O valor é o Homem’ de Roswitha Scholz e da teoria da dissociação-valor. *Comunicação apresentada no colóquio O valor é o Homem*. Lisboa: 20 de Outubro de 2011.

---

#### ¿Como referenciar este artículo?

Lacomblez, M. (2012). Editorial. *Laboreal*, 8, (1), 8-10  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822356537892;5:92>

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

### Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente

Carolina Faria Alvarenga<sup>1</sup> & Cláudia Pereira Vianna<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Departamento de Educação - Universidade Federal de Lavras  
Campus Universitário - Caixa Postal 3037, Lavras  
Minas Gerais - Brasil  
[carol\\_alvarenga@ded.ufla.br](mailto:carol_alvarenga@ded.ufla.br)

<sup>2</sup> Faculdade de Educação - Universidade de São Paulo  
Avenida da Universidade, 308  
São Paulo - Brasil  
[cpvianna@usp.br](mailto:cpvianna@usp.br)

**Resumen** El concepto de género tiene la tarea de cuestionar el significado de ser mujer y ser hombre en diferentes contextos históricos. El concepto de división sexual del trabajo hace posible examinar cómo esta división crea una fuerza de trabajo femenina, considerada como mano de obra barata para ciertos tipos de tareas, y cómo se produce relaciones desiguales, jerárquicas y asimétricas de explotación y opresión. En consecuencia, proponemos una articulación entre los conceptos de género y de división sexual del trabajo para la comprensión del uso del tiempo en el trabajo docente. Sobre la base de investigación empírica cualitativa, desarrollada con maestras y maestros de una escuela en Sao Paulo entre 2006 y 2007, destacamos el carácter sexuado del trabajo docente, pero cuestionamos la dicotomía entre mayor cantidad de tiempo de trabajo económico para los hombres y entre mayor cantidad de tiempo de trabajo para la reproducción social para las mujeres, que se constatan en el análisis de otras profesiones.

**Palabras clave** relaciones de género, trabajo docente, división sexual del trabajo, tiempos del trabajo docente.

## 1. Introdução

O campo de estudos de gênero inspira inúmeras pesquisas em áreas diversas do conhecimento. Durante muito tempo, foi tido como sinônimo de investigações sobre a mulher em diferentes culturas e sociedades. Partiu da constatação da subordinação e da posição desigual das mulheres em relação aos homens e inspirou inúmeras pesquisas. A elaboração do conceito recebeu e ainda recebe forte influência de diferentes campos como Sociologia, Linguística, Psicanálise, Psicologia, História e Antropologia, responsáveis por demonstrar a variabilidade cultural dos comportamentos, aquisições e habilidades consideradas femininas e masculinas.

Hoje não é tão simples pensar em uma área de conhecimento cuja categoria de análise seja *a mulher*. A defesa do uso do conceito passou a adquirir caráter relacional e a englobar as relações sociais entre homens e mulheres, entre mulheres e mulheres, entre homens e homens, com a inclusão da crítica à heteronormatividade (Butler, 1993; Scott, 1994, 1995).

Ao conceito de gênero cabe a tarefa de problematizar os significados do que é ser mulher e homem nos distintos contextos históricos. Ou seja, é útil para questionar o fato de que em nossa sociedade as explicações sobre as diferenças entre homens e mulheres são fortemente qualificadas pelo sexo, com evidentes conotações biológicas. Tais explicações possuem forte intenção de produzir hierarquias que sustentem relações desiguais e de dominação no âmbito específico das relações sociais de gênero e na sua articulação com classe, raça, etnia e geração.

O mesmo processo se dá com o conceito de divisão sexual do trabalho. Até o século XIX, apesar de vozes dissidentes, caracterizava-se pela incapacidade de abarcar a construção histórica da mulher trabalhadora. Entretanto, essa construção está relacionada à configuração do conceito de divisão sexual do trabalho e possibilita examinar como essa divisão cria uma força de trabalho feminina, vista como mão de obra barata para certos tipos de afazeres, e como produz relações desiguais, hierarquizadas e assimétricas de exploração e opressão.

É nesse sentido que os conceitos de gênero e divisão sexual do trabalho tornam-se indissociáveis. Mas a divisão sexual do trabalho é apenas um aspecto das relações de gênero. Gênero é a categoria de análise que permite desmontar arquétipos, como salienta Helena Hirata (1998), do que é ser trabalhador e trabalhadora em nossa sociedade.

É a crítica de gênero que comporta, por exemplo, a ampliação do conceito de trabalho para além do trabalho assalariado e contempla as atividades desenvolvidas por mulheres como o trabalho doméstico, a gestão da casa, o trabalho não remunerado ou inserido nas mudanças que acompanham a especialização flexível.

No Brasil – com característica interdisciplinar e apoio em um quadro conceitual estável e consistente – o conceito de gênero tem sido amplamente incorporado às análises sobre a divisão sexual do trabalho. Nessa trajetória de produção foi muito fértil o diálogo com produções feministas voltadas para a desconstrução da dualidade entre sexo (naturalmente adquirido) e gênero (culturalmente construído), mostrando-se que o sexo não é natural, mas também discursivo e cultural como o gênero.

Esse é o caso da ampla investigação sobre as construções do sexo e do corpo sexuado, realizada por Anne Fausto-Sterling (2000), professora de biologia e *Women's Studies*, do Departamento de Biologia Molecular e Celular e Bioquímica da Universidade Brown. A autora põe em xeque inúmeras pesquisas que atestam a existência de uma anatomia cerebral específica para cada sexo. Daí viria o fundamento para conferir às mulheres e à caracterização específica de seu cérebro a intuição, a falta de aptidão para as ciências exatas, a ampla habilidade verbal e o uso simultâneo de ambos os hemisférios cerebrais. Aos homens, em geral, seria, então, atribuído melhor desempenho espaço-visual, matemático e científico.

Ao articular biologia, medicina e ciências sociais, Fausto-Sterling (2000) questiona o uso das relações sociais feito pelas pesquisas da área biológica para estruturar seu conhecimento sobre a natureza e, ao mesmo tempo, reduzir o mundo social a ela. A autora defende o caráter social do conhecimento biológico sobre a sexualidade humana e animal, revelando como as diferenças culturais se transformam em distinções corporais na produção de conhecimento na área da biologia. Em outras palavras, tais estudos passam da discussão das diferenças externas e do ambiente social para as diferenças internas, do organismo biológico e seus efeitos sobre o que se entende por masculinidade e feminilidade.

Esse diálogo descortina caminhos para uma crítica mais incisiva às características tidas pela tradição como naturalmente masculinas ou femininas e às afirmações biológicas sobre corpos, comportamentos e habilidades de mulheres e homens, destacando o caráter socialmente construído da segmentação do mercado de trabalho para as mulheres; da desigualdade presente na abordagem da qualificação feminina; da necessidade de ampliação do conceito de trabalho doméstico e da contribuição do conceito de gênero para a análise do uso sexuado do tempo no trabalho docente, para entrar no campo específico da educação no cruzamento com a divisão sexual do trabalho.

A feminização da categoria docente é um fenômeno internacional. No Brasil, inúmeras pesquisas destacam a composição sexual predominantemente feminina da categoria e sua relação com um mercado de trabalho para mulheres brancas de classes médias, com o caráter patriarcal de nossa sociedade e com as discriminações de gênero em geral (Lou-

ro, 1989; Costa, 1995; Carvalho, 1999). Mais recentemente, a produção na área da história da educação vem dando um amplo destaque à feminização do magistério (Vidal, 2006). Ressalta-se que, para além da presença maciça de mulheres, as características consideradas femininas também envolvem todo esse “universo feminino”. Uma profissão que se feminizou também em decorrência das alterações econômicas, demográficas, sociais, culturais e políticas a partir da virada do século XX (Vianna, 2002). Álvaro Hypolito (1997) acrescenta que essa feminização foi também parte integrante do processo de expansão do ensino, do aumento de vagas nas escolas primárias e normais e dos significados de gênero construídos e modificados historicamente. Uma profissão compatível com o ideal de feminilidade (Scott, 1994).

Podemos dizer que, atualmente, a profissão ainda carrega os elementos tradicionalmente associados às desigualdades às quais a condição feminina é submetida, como a desvalorização, os baixos salários, a concepção de uma atividade temporária, transitória, em tempo parcial e com um salário complementar? As novas configurações sociais, econômicas, políticas, demográficas do final do século XX e início do século XXI e a presença cada vez maior de homens no magistério, possibilitaram a resignificação do trabalho docente? Há uma sobrecarga de trabalho que atinge os professores e as professoras da mesma forma? O uso dos tempos de trabalho docente são sexuados?

Portanto, esse é o foco privilegiado por este artigo: a compreensão das hierarquias e tensões relacionadas aos significados de gênero nas jornadas e nos ritmos de trabalho no cotidiano de professoras e professores.

## 2. Relações de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão dos tempos de trabalho

Para a análise das jornadas e ritmos do trabalho docente, é importante a problematização das relações sociais, que não são neutras. Necessariamente conflituosas, remetem a relações de poder e, certamente, uma de suas dimensões é a relação de gênero.

O conceito de gênero já é bastante utilizado em diversos países e em variadas áreas do conhecimento, mas sua força vem dos Estados Unidos e da Inglaterra. Nasceu com o movimento feminista, em uma denúncia contra o poder e a dominação masculinos. Por serem diversos o entendimento e a utilização do conceito, recorreremos a Joan Scott (1995, 1998), historiadora e feminista norte-americana, que o define como “o discurso da diferença dos sexos”, ou “a organização social dos sexos” e reforça que “não se refere apenas às ideias, mas também às instituições, às estruturas, às práticas cotidianas, como também aos rituais e a tudo o que constitui as relações sociais” (Scott, 1998, p. 115).

Mesmo sem mencionar o gênero como conceito, Danièle Kergoat (2000) ressalta que relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são indissociáveis e formam um sistema epistemológico. Para ela, as diferenças entre as práticas dos homens e as das mulheres são construções sociais e não se originam de causas biológicas. Trata-se de uma construção social e expressa relações sociais de poder, de dominação e de hierarquia.

Joan Scott não considera um problema o uso de “gênero” ou “relações sociais de sexo”. Ao contrário, ela reforça que isso é menos importante do que colocar a questão em termos históricos. Devemos pensar como as relações entre os sexos foram construídas em dado momento histórico e político. Não há uma essência das mulheres – e dos homens, acrescentaríamos; tampouco há uma subjetividade feminina ligada ao corpo, à natureza, à reprodução, à maternidade; ou ligada à cultura, à produção, à virilidade, para os homens. Ao contrário, há subjetividades – femininas e masculinas – criadas em determinado contexto histórico, cultural e político. É preciso, portanto, historicizar o modo pelo qual essas subjetividades foram cunhadas ao longo do tempo (Scott, 1998).

Por concordarmos com o ponto de vista defendido por essas autoras, recusamos qualquer tentativa de explicação exclusivamente biológica sobre as diferenças entre homens e mulheres, em suas vivências, concepções, atitudes, comportamentos e sentimentos. Essa é a nossa premissa para refletirmos sobre a intersecção entre gênero e divisão sexual do trabalho, em um primeiro momento, para depois analisarmos o trabalho docente propriamente dito.

As relações sociais de sexo, como todas as relações sociais, têm uma base material e exprimem-se por meio da divisão social e sexual do trabalho, caracterizada, segundo Kergoat (2000), pela separação entre a esfera reprodutiva, destinada às mulheres, e a esfera produtiva, destinada aos homens, sendo esta associada às funções mais valorizadas socialmente, como as políticas, religiosas, militares, etc.

Portanto, esta forma de divisão social organiza-se, segundo Kergoat (2000), sob dois princípios: o princípio da separação (“trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres”) e o da hierarquização (“trabalhos de homens” valem mais que os “trabalhos de mulheres”). O processo de legitimação desses princípios baseia-se em uma ideologia essencialista que reduz as práticas sociais a papéis sexuais e as coloca como destino natural de cada sexo.

No entanto, a teorização em termos da divisão sexual do trabalho possibilita questionar esse suposto destino e afirmar o caráter social das práticas sexuais. Estas, não são, portanto, dados rígidos e imutáveis, ou seja, ainda que os princípios sejam os mesmos, suas modalidades — concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no mercado de trabalho, etc. — variam no tempo e no espaço. Um exemplo dessa variabilidade é quando uma mesma tarefa,

especificamente feminina em uma sociedade, pode ser considerada tipicamente masculina em outra (Kergoat, 2000). Os resultados de pesquisas que, nas últimas décadas, debruçaram-se sobre este debate permitem a compreensão da trajetória percorrida entre a formulação de um conceito estrutural de divisão sexual do trabalho e a sua reformulação como relação social, simbólica e histórica. Na primeira linha, os estudos afirmam que a divisão sexual do trabalho insere-se na divisão sexual da sociedade, na construção do que é considerado como masculino ou feminino, muitas vezes apresentado como natural e biológico. Na segunda, entende-se que a divisão sexual do trabalho “não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social” (Souza Lobo, 1991, p. 61).

Assim, os estudos da Sociologia do Trabalho, sob a ótica das relações sociais entre os sexos e das relações de gênero, permitem ressignificar o uso e os sentidos da divisão sexual e dos tempos do trabalho de homens e mulheres. Há também, nessa concepção, uma divisão sexual do tempo no trabalho e fora dele.

O conceito de tempo representa um alto nível de generalização e síntese, uma vez que relaciona acontecimentos que ocorrem no fluxo ininterrupto do devir e não se deixam justapor, nem comparar diretamente. Pressupõe um “riquíssimo patrimônio social de saber no que concerne aos métodos de mensuração das sequências temporais e às regularidades que elas apresentam” (Elias, 1998, p. 35).

Podemos dizer que, nas sociedades contemporâneas, o tempo tornou-se não apenas um instrumento de orientação indispensável para uma variedade de tarefas, mas também um instrumento de regulação da conduta e da sensibilidade humana.

Trazendo essa discussão para as sociedades complexas, nas quais as tecnologias estão cada vez mais desenvolvidas, Alberto Melucci (2004) afirma que hoje o tempo é uma experiência múltipla e descontínua. Velocidade e lentidão, movimento e repouso, alternância e ritmo combinam-se em nossas vidas. É um tempo cada vez mais fragmentado, no qual nossos desejos, nossos sonhos, nossos afetos e emoções estão distantes das cadências e das regras sociais, reguladas por uma máquina uniforme, mensurável e previsível.

Há também uma multiplicidade de âmbitos na vida, na experiência e nas relações dos sujeitos, nos quais a “mudança é veloz e o campo das possibilidades é infinitamente mais amplo do que aquele que podemos efetivamente experimentar com nossa capacidade de ação” (Melucci, 2004, p. 33). Essas características acarretam na vida dos sujeitos uma permanente condição de incerteza que, por sua vez, faz com que o tempo dedicado para realização de escolhas e decisões seja constante.

A análise do uso do tempo também implica o entendimento da cotidianidade e dos contornos rítmico-temporais da vida no dia-a-dia. Anthony Giddens (1989) assinala que a rotina é um conjunto de práticas recorrentes, sobre as quais os sujeitos sociais tecem considerações, interpretações e entendimentos, mediante a reflexividade de que são capazes, a qual se expressa na discursividade e em sua consciência prática. No entanto, apesar de continuidades e permanências, as práticas sociais são constantemente examinadas e reelaboradas a partir de descobertas sucessivas que passam a informá-las.

Inês Teixeira (1998), em constante diálogo com Henri Lefebvre e Catherine Régulier, analisa três aspectos que envolvem a rítmica do tempo cotidiano. O primeiro deles refere-se ao tempo social como produto da vida coletiva, marcado pela organização socioeconômica da produção, do consumo, da circulação e da habitação. O segundo aspecto refere-se à organização rítmica do tempo cotidiano, ou seja, os ritmos da vida dos sujeitos são, simultaneamente, interiores e sociais. O terceiro envolve a fragmentação dos tempos, que determina a separação dos tempos de trabalho dos tempos destinados ao lazer, ao ócio e a tantas outras temporalidades da vida dos sujeitos.

No entanto, é importante ter clareza de que todos os fatores descritos acerca do tempo, como a fragmentação e a multiplicidade temporal, os marcadores do tempo que impõem durações e ritmos da vida social e a cotidianidade, são distintos muitas vezes para homens e mulheres. As implicações decorrentes das configurações temporais têm também uma dimensão de gênero.

O economista Cláudio Dedecca (2004) defende que, para discutir tempo e trabalho nas sociedades capitalistas, a tensão entre o tempo para a *reprodução econômica* e o tempo para a *reprodução social* deve ser sempre considerada. Ele afirma que a dimensão de gênero é imprescindível para a análise do uso do tempo no capitalismo. De um lado, o tempo para reprodução econômica refere-se ao trabalho remunerado e ao tempo gasto com deslocamentos para sua realização. De outro, o tempo para a reprodução familiar e social envolve as atividades de organização domiciliar, de lazer e de sono.

Ao contrário de Dedecca, Joffre Dumazedier (1973) não considera que o lazer esteja incluído no tempo de trabalho para a reprodução social. Para ele, lazer é entendido como:

um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (Dumazedier, 1973, p. 34).

Porém, não seria bastante tênue a separação do que é considerada uma atividade de lazer de uma ocupação que envolve familiares, em especial, filhos(as) pequenos(as)? Não estaríamos reforçando uma dicotomia entre obrigações e lazer? Seriam as obrigações profissionais, familiares e sociais sinônimo de tempos destinados à reprodução, seja ela econômica ou social?

Até a década de 1970, os instrumentos de regulação e padronização da jornada de trabalho visavam a separação entre o tempo para a reprodução econômica e para a reprodução social, permitindo maior compatibilidade entre o trabalho e a vida familiar. No entanto, a jornada padronizada de trabalho vem sendo gradativamente substituída por jornadas em regime excepcional de trabalho (Dedecca, 2004).

Recorrentes nos finais de semana, à noite ou por turnos, as jornadas de trabalho em regimes excepcionais eram restritas somente aos hospitais e às empresas de distribuição elétrica, por necessidade social, e nas siderúrgicas e petroquímicas, por imposição técnica. No entanto, a partir dos anos de 1980, com o crescimento do desemprego, a flexibilização das jornadas tornou-se intensamente difundida. Assim, a sincronização no uso do tempo no interior das famílias tornou-se mais difícil e o tempo social passou a ser ainda mais subordinado ao tempo econômico, com uma redução do tempo livre na vida das pessoas (Dedecca, 2004). Sem deixar de ressaltar que ambos carregam traços distintos da divisão do trabalho para homens e mulheres e dos paradoxos de gênero dela decorrentes.

A partir dos anos de 1970, o processo de reestruturação produtiva provocou um intensivo crescimento da feminização do mundo do trabalho. Nessa época, 40% da força de trabalho dos países capitalistas ocidentais já era composta por mulheres (Hirata, 2002; Dedecca, 2004; Nogueira, 2004; Antunes, 2006). No Brasil, as trabalhadoras, antes solteiras, jovens e sem filhos(as), passaram a ser mais velhas, casadas e com filhos(as) (Bruschini, 2000).

No entanto, em decorrência da flexibilização das jornadas, da informalização e do regime de trabalho em tempo parcial e temporário, muitas consequências no mundo do trabalho surgiram, principalmente para a mão-de-obra feminina.

Nos anos de 1990, os efeitos da mundialização do capital foram diferentes para os empregos femininos e masculinos. Apesar de a inserção das novas tecnologias suprimir tanto a mão-de-obra não qualificada masculina como a feminina, coube aos homens a ocupação das novas funções qualificadas, enquanto as mulheres, se não expulsas do mercado, continuaram a ocupar os postos de trabalho periféricos e secundários. Mesmo com o crescimento da ocupação feminina, tanto no espaço formal quanto no informal, as mulheres permaneceram praticamente ausentes dos postos técnicos e longe dos equipamentos caros e competitivos (Hirata, 2002; Nogueira, 2004).

As séries históricas constantes do banco de dados sobre

trabalho das mulheres, organizado pela Fundação Carlos Chagas<sup>[1]</sup>, também mostram a grande variedade das condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho, problematizando situações de remuneração, estabilidade e precariedade extremamente diferenciadas.

As informações sistematizadas pelo referido banco de dados evidenciam que a ampliação do contingente feminino no mercado de trabalho brasileiro desde os anos 1970 é resultante de uma série de fatores. Entre eles, encontramos as necessidades econômicas da população e as oportunidades oferecidas pelo mercado, mas também transformações demográficas, culturais, sociais e políticas. O casamento mais tardio, a queda da fecundidade, a redução do número de filhos(as) e a diminuição dos óbitos maternos durante o parto – em 1960, registravam-se 150 óbitos maternos no Estado de São Paulo enquanto que, em 1995, esse número foi reduzido para 45 – e a participação feminina na política contribuíram para esse processo. As modificações culturais quanto ao papel das mulheres; as alterações na composição familiar diante do significativo índice de separações e de famílias chefiadas por mulheres. A expansão da escolaridade de homens e mulheres, mas especialmente dessas últimas, somados aos fatores acima elencados, introduziram mudanças significativas na vida das mulheres nas últimas décadas, com destaque para a ampla inserção no trabalho formal e informal.

Podemos também localizar nos últimos quinze anos uma pequena parcela de mulheres escolarizadas com novas oportunidades de trabalho em ocupações de nível superior de prestígio como medicina, arquitetura, direito e engenharia, searas até então consideradas eminentemente masculinas. Entre os fatores que contribuíram para a inserção feminina em ocupações de prestígio, encontramos a “intensa transformação cultural, a partir dos anos 60 e, sobretudo, nos 70 (...) que impulsionou as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional” assim como “a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões” (Bruschini & Lombardi, 1999, p. 22).

Por outro lado, conforme as investigações destacadas por essa série histórica, a ampliação da grande maioria da População Economicamente Ativa (PEA) feminina, aliada ao aumento da escolarização das mulheres, garante somente a permanência em um posto de trabalho ligado, na maior parte dos casos, ao setor de serviços da economia, considerado tipicamente feminino, informal, desprotegido, com precárias condições de trabalho, baixos salários, instabilidade e pouca possibilidade de ascensão (Abramo & Abreu, 1998; Bruschini, 2000; Posthuma, 1998). Mais de 70% das mulheres ativas no mercado de trabalho continuam empregadas em profissões consideradas femininas, como é o caso das fonoaudiólogas, nutricionistas, biblioteconomistas, cozinheiras e professoras.

Identificamos um processo de exclusão das mulheres e de masculinização da força de trabalho, assim como situações



de “inserção excluída”. Essa expressão é cunhada por Anne Posthuma (1998) para anunciar a segregação horizontal (em alguns setores econômicos como o terciário e as indústrias mais tradicionais) e vertical (em postos de menor nível hierárquico e com baixos salários) das mulheres e sua inserção em funções menos qualificadas, com condições precárias e baixa possibilidade de mobilidade ocupacional.

Dessa forma, podemos afirmar que a expansão da entrada das mulheres no mercado de trabalho esteve e está ligada à “inserção excluída”. Ou seja, as oportunidades de emprego para as mulheres são contraditórias: ganham os mais baixos salários e encontram-se em trabalhos precários e informais. Quanto aos salários, destaca-se o declínio dos rendimentos médios das mulheres. Na Região Metropolitana de São Paulo, a renda média dos homens, em 1997, era de 4,6 Salários Mínimos, enquanto que a das mulheres era de 2,6 Salários Mínimos. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, IBGE, 2011), entre 2003 e 2007, a renda média do(a) trabalhador(a) brasileiro(a) aumentou 14,3% nas seis principais regiões metropolitanas do país. Houve alta em todas as regiões pesquisadas pelo IBGE, mas ainda assim o rendimento médio das mulheres continua sendo menor que o dos homens. A renda média delas ficou em torno de 72,3% do rendimento recebido pelos homens, situação que não mudou significativamente desde 2003, quando esse percentual era de 70,8%. Discrepância ainda maior foi observada entre os rendimentos dos trabalhadores do grupo formado por pretos(as) e pardos(as) e os(as) de cor branca.

Assim, encontramos um quadro extremamente complexo, no qual predomina a inserção feminina nos setores de serviços, comércio e indústria, no trabalho formal e informal, numa grande diversidade de carreiras, que abrange desde o ingresso de algumas mulheres em ocupações de prestígio até a manutenção de um grande número de mulheres em condições menos favoráveis de trabalho.

Além disso, as pesquisas indicam que são as mulheres aquelas que ocupam a maior parte dos postos de trabalho em tempo parcial e, mesmo assim, elas teriam um tempo de trabalho total maior que o dos homens, por serem responsáveis pelo trabalho doméstico (Dedecca, 2004; Venturi, Recamán & Oliveira, 2004).

É a partir desse contexto que propomos, nesse artigo, problematizarmos as jornadas e os ritmos de trabalho no cotidiano de professoras e professores.

### 3. Jornadas e ritmos da docência: para além das dicotomias entre os sexos

Inês Teixeira (1998, p. 2002), ao analisar o uso dos tempos de professoras e professores, propõe que é preciso “discutir aspectos como o desempenho de tarefas concomitantes, o lazer interrompido, a administração de relações e dinâmi-

ca familiar que dão qualidade aos tempos [das professoras], tornando seus ritmos mais intensos”. A autora acrescenta que, diferentemente das mulheres de outras categorias profissionais, as professoras possuem *tripla jornada*, e não dupla, uma vez que, além do trabalho na escola, há os serviços escolares realizados em casa e o trabalho doméstico. Mesmo quando não executam as atividades domésticas, ou seja, quando recebem ajuda de terceiros — como as empregadas domésticas —, elas são as responsáveis pela administração desses serviços (Teixeira, 1998).

E os docentes, homens ou mulheres, que lecionam em três escolas diferentes, despendem bastante tempo no deslocamento entre escolas e residência e têm parte de seus finais de semana ocupados com os serviços escolares? Não teriam também o tempo de lazer interrompido, tarefas concomitantes, mesmo não tendo a responsabilidade pela execução ou administração do trabalho doméstico? Estariam esses profissionais tão aturdidos quanto aqueles que realizam também o trabalho doméstico?

A profissão docente é caracterizada pelo trabalho em turnos. Considerando, portanto, que grande número de docentes trabalha em duas ou três escolas, podemos dizer que essa configuração de trabalho em tempo parcial permanece ainda hoje? Estariam as professoras nas mesmas condições? E os professores teriam, assim como os homens em geral, maior tempo de trabalho econômico?

Como diferenciar e também agrupar as dimensões que caracterizam o trabalho docente para além dos sexos? Se este é fortemente caracterizado pela grande intensificação, pelo acúmulo de jornadas e de instituições, ou até mesmo pelo acréscimo do exercício de outra função, fora da docência, como captar as tensões que o definem? Podemos afirmar que as professoras possuem grandes responsabilidades pelo sustento da casa e os professores incluem serviços domésticos em suas atividades diárias? A tarefa que se mostrou urgente e necessária foi ultrapassar as dicotomias entre os sexos, sem perder as tensões entre público e privado e entre trabalho econômico essencialmente masculino e trabalho feminino voltado para a reprodução social.

### 4. Sobre a investigação realizada e o método de análise

Tendo em vista o objetivo central de compreender como eram vividos e sentidos os diversos tempos cotidianos de professoras e professores, a partir da complexidade de suas vidas, das relações conflituosas entre as diversas marcas que compõem suas identidades, e das relações de poder que perpassam a sua construção, considerou-se a possibilidade de realização de uma investigação qualitativa. A pesquisa empírica (Alvarenga, 2008) foi desenvolvida com professoras e professores de Ensino Fundamental II de



uma escola municipal de São Paulo entre 2006 e 2007. Como a instituição escolar é um dos pontos que une as(os) docentes, foi necessário escolher uma escola para realizar a investigação: um Centro Educacional Unificado (CEU) localizado na zona sul da cidade de São Paulo/Brasil, que atende crianças e adolescentes, nos períodos da manhã e da tarde, e jovens e adultos, no período noturno, todos(as) de classe baixa, moradores(as) da região.

Os CEUs integram a Rede Municipal de Ensino de São Paulo e, no geral, seu conjunto arquitetônico é desenhado por prédios que abrigam: 1) equipamentos da Secretaria Municipal da Educação: creche, educação infantil e ensino fundamental; 2) equipamentos da Secretaria Municipal da Cultura: biblioteca pública, teatro municipal e casa de cultura (ateliers de artes plásticas, estúdios de música, rádio e televisão, salão de dança); 3) equipamentos da Secretaria Municipal de Esportes e Lazer: ginásio de esportes (quadra poliesportiva coberta e salão de ginástica), balneário municipal (conjunto aquático de três piscinas e solário) e parque de esportes (quadras poliesportivas, pistas de skate, campos de futebol); 4) um equipamento do governo de inclusão digital: telecentro (computadores com acesso à Internet); 5) padaria-escola; e 6) sala do Conselho Gestor (gestão intersecretarial e participativa com a comunidade). A pesquisa de campo teve início em 2006 e dentre os três níveis da Educação Básica, foi privilegiado o Ensino Fundamental II, considerando que teria um número significativo de docentes de ambos os sexos. Ainda assim, confirmando as pesquisas educacionais sobre a predominância feminina no magistério, havia, em 2006, na escola pesquisada, em um total de 19 docentes, somente quatro do sexo masculino. Seguindo as observações de Michel Thiollent (1987, p. 22) para quem os instrumentos na pesquisa sociológica são “dispositivos de obtenção de informação, cujas qualidades, limitações e distorções devem ser metodologicamente controladas”, a investigação abrangeu questionários, diários de uso do tempo e entrevistas.

Foram aplicados 19 questionários, com o retorno de 16, cujo objetivo foi obter maior abrangência de informações na coleta de dados, possibilitando o conhecimento do cotidiano de um número maior de docentes e a construção de uma breve caracterização do grupo. Apesar desse recurso ser um instrumento que permite maior representatividade dos sujeitos da pesquisa, apresenta algumas limitações, segundo Guy Michelat (1987), uma vez que as respostas dos(as) entrevistados(as) ficam limitadas às informações solicitadas pelo(a) pesquisador(a). Maria Isaura Pereira de Queiroz (1985) acrescenta que o questionário, mesmo contendo questões abertas, é um instrumento que possibilita menor riqueza de detalhes por parte dos(as) informantes, mas, por outro lado, permite atender algumas necessidades de informação.

Entendendo as limitações do uso dos questionários, mas

reconhecendo que sua utilização possibilitaria o conhecimento de um maior número de docentes, recorreremos também a outros dois instrumentos de coleta de dados, um deles, o diário de uso do tempo, no qual sete docentes (quatro homens e três mulheres) registraram todas as suas atividades, com o horário de início e de fim — até mesmo o tempo gasto com deslocamentos —, considerando dez dias corridos, incluindo o final de semana.

A utilização dos diários foi inspirada em uma pesquisa realizada por Jane Carvalho (2001). Com o intuito de conhecer os usos do tempo com crianças sob o enfoque de gênero e classe social, a autora utilizou o diário desenvolvido pela Universidade de Michigan. No entanto, ao invés de uma abordagem indireta, na qual o(a) responsável pela criança preenche o diário, a autora priorizou a participação direta das crianças.

A terceira e principal opção para a coleta dos dados foi o uso de entrevista semi-estruturada realizada com quatro dos(as) sete docentes que se dispuseram a preencher os diários. Caracterizada por Thiollent (1987) e Michelat (1987) como entrevista não-diretiva, esse instrumento permite um aprofundamento maior dos dados coletados, além de possibilitar uma relação entre o grau de liberdade deixado e o nível de profundidade das informações que ele ou ela pode fornecer. Ademais, melhor do que outros métodos, a entrevista consegue captar aspectos de ordem sócio-afetiva dos sujeitos, como é o caso do modo como professoras e professores sentem e significam o uso de seu tempo.

Queiroz (1985) ressalta, porém, que, apesar de certa liberdade na condução da fala pelo(a) informante, o fato da pesquisadora ainda controlar o que vai ser discutido faz com que exista uma relação de dominação, ainda que camuflada. Considera que, pelo fato de as perguntas estarem dentro dos interesses da pesquisa, há um desprezo sobre aquilo que foi narrado e que aparentemente pode não fazer sentido com a discussão. Pierre Bourdieu (1997) também nos alerta para os efeitos que podemos produzir nos(as) entrevistados(as) a partir de uma espécie de *intrusão* arbitrária que está no princípio da troca. Concordando, em parte, com a crítica feita pelos autores em questão, consideramos que pode haver uma relação de dominação entre pesquisadora e pesquisados(as), mas há meios de tentar reduzir ao máximo a violência simbólica que pode ser exercida em uma situação de entrevista. Uma das maneiras de diminuir essa *intrusão* é ter um conhecimento prévio dos entrevistados(as), o que “permite improvisar continuamente as perguntas pertinentes, verdadeiras hipóteses que se apoiam numa representação intuitiva e provisória da fórmula geradora própria ao pesquisado para provocá-lo a se revelar mais completamente” (Bourdieu, 1997, p. 700).

Garantidas as condições para reduzir a violência simbólica na relação de pesquisa, Bourdieu afirma que a entrevista pode ser considerada uma oportunidade de construir e ma-

nifestar seu próprio ponto de vista sobre si mesmo e sobre o mundo. Seria um momento de *auto-análise provocada e acompanhada*, no qual experiências e reflexões há muito reprimidas poderiam vir à tona.

Segundo Michel Le Ven e colaboradoras (1997), os(as) entrevistados(as), quando percebem seu projeto de vida, passam de objetos para sujeitos da pesquisa. Além disso, o modo de vida do entrevistado(a) também produz um efeito em nós, entrevistadoras(es), pois passamos a refletir sobre nossas próprias vidas, a partir do depoimento do outro. Assim, podemos ter uma relação de alteridade e de reciprocidade entre as partes.

Em outro contexto, Bourdieu, Chamboderon e Passeron (2002) atentam para os diferentes significados que uma mesma pergunta ou resposta podem ter, dependendo da condição e posição social dos(as) entrevistados(as). Sujeitos separados pelas diferenças de cultura, associadas à origem de classe, constroem sentidos diversos para as temáticas e problemáticas apresentadas.

Ampliando a discussão, Michel Foucault (1997) salienta que as palavras inscritas nos dados são as mesmas, mas, enquanto elas duram, os sentidos mudam, pois estes não residem nas palavras. São construídos na interação, produzidos na confluência das histórias de quem narra e de quem as escuta. O dizer tem história e os sentidos estão tanto aquém quanto além das palavras. Portanto, não está em questão a veracidade ou a falsidade das narrativas, mas, sim, as lições que podemos tirar delas.

Escolhidas as formas de obter as informações desejadas, a seleção de docentes deu-se a partir da análise dos questionários e dos diários de uso do tempo, priorizando sujeitos diversos quanto ao sexo, ao tempo de magistério, à jornada de trabalho e à condição familiar.

Além desses três instrumentos metodológicos, foi utilizado um caderno de campo, com as ações, impressões, observações realizadas durante as visitas à escola, nos momentos das entrevistas e mesmo em conversas informais com docentes.

No entanto, esta pesquisa, de caráter qualitativo, não teve a pretensão de apresentar grandes conclusões sobre o tema, mas pretende, por meio da trajetória pessoal e profissional de professoras e professores, fornecer subsídios para a discussão sobre o trabalho docente, no que se refere aos tempos para reprodução econômica e social e sua articulação com as relações de gênero.

Para esse artigo, trazemos a experiência de todos(as) os(as) docentes pesquisados(as), mas priorizamos as informações fornecidas pelos(as) quatro docentes (dois homens e duas mulheres) que participaram de toda a pesquisa empírica, uma vez que tivemos oportunidade de, durante a entrevista, refletir sobre o que nos confidenciaram por meio dos outros instrumentos metodológicos.

## 5. Usos do tempo de trabalho: percepções e relatos docentes

Uma análise mais detalhada das rotinas docentes mostra-nos que ambos os sexos possuem jornadas e ritmos intensos de trabalho, seja devido a um tempo de trabalho econômico maior, a um tempo de trabalho para a reprodução social mais elevado ou a um tempo fragmentado que compromete as diversas dimensões de suas vidas.

Para compreendermos essas configurações do trabalho docente, trazemos alguns trechos de análise das jornadas e dos ritmos no cotidiano de professoras e professores, levando em consideração algumas dimensões do uso do tempo, sem perder o olhar para as relações de gênero nele e por ele configuradas e difundidas.

Entre os quatro professores e professoras que seguiram por mais tempo com a pesquisa, fornecendo entrevistas e preenchendo os diários de uso do tempo, foi possível apreender com maior riqueza de detalhes suas condições de vida, incluindo os ritmos e jornadas de trabalho <sup>[2]</sup>.

Fátima tem 28 anos e nasceu em São Paulo. Começou a trabalhar desde cedo, aos 15 anos. Conta que, naquela época, era muito fácil conseguir emprego. Em seu meio social, todo mundo trabalhava: suas amigas, seus primos e seus irmãos. Seu pai falava que era bom trabalhar, apesar de ele não forçar. Depois que terminou o ensino médio, ficou em dúvida se continuava os estudos, mas incentivada pelo pai e pelo marido, namorado na época, fez cursinho pré-vestibular e, depois de muito estudo, conseguiu entrar na USP. Formou-se em Letras, em 2004, aos 26 anos. Poderia ter se formado antes, mas trancou a faculdade por um ano e meio para ir se encontrar com o namorado nos Estados Unidos. De volta ao Brasil, casaram-se e, hoje, moram perto da casa de seus pais. O marido tem 32 anos, é taxista e tem o ensino médio completo. Por opção, ainda não têm filhos.

Hoje, sua rotina nos dias de semana resume-se em trabalhar de manhã na escola municipal e, à noite, na escola estadual. Durante as tardes, almoça, descansa um pouco, prepara aulas da semana, lê livros e jornal. Nas quintas e sextas, faz serviços de limpeza da casa. Nos finais de semana, fica sozinha durante as tardes de sábado, pois o marido trabalha. Aproveita o dia para preparar as atividades escolares da semana, lavar roupa ou resolver coisas na rua. Aos domingos, costuma passar roupa e ficar com o marido. Nas manhãs de sábado e domingo, saem para caminhar. Gostam de sair, ir ao cinema e, às vezes, ao teatro.

Fernanda tem 36 anos, nasceu em Sorocaba, interior do estado de São Paulo. Na educação básica, estudou somente em escolas públicas na cidade de Sorocaba. No SESI, estudou até a 4ª série. O restante do ensino fundamental fez em uma escola estadual em um bairro de periferia. cursou o magistério em uma escola municipal e a graduação em História nas Faculdades Integradas Dom Aguirre, hoje UNISO

– Universidade de Sorocaba. Em 2002, passou no concurso da Prefeitura Municipal de São Paulo e do Estado de São Paulo. Como já trabalhava na escola estadual em Vargem Grande Paulista e, quando foi convocada, não havia vagas em Sorocaba, efetivou-se nesta escola, na qual se encontra até hoje, não só como professora, mas também, desde 2003, como zeladora. É solteira e tem um filho de 17 anos, que, hoje, mora com o pai em Sorocaba e trabalha com um tio paterno. Quando assumiu a zeladoria da escola, morava com a avó e com o filho. Após a volta do filho para Sorocaba e a morte da avó, levou sua mãe para morar com ela na escola. Neste meio tempo, teve um relacionamento de quatro anos com um catarinense. Ela e o marido moravam na escola, mas por diversos motivos separaram-se.

Durante as manhãs, trabalha na escola municipal. Sai de casa às 4h30 para iniciar as aulas às 7h. Após as aulas, por volta de 13h30, são mais duas horas de deslocamento para entrar direto nas aulas do Estado. No final da tarde, nas segundas, quartas e sextas, após o jantar e um banho rápido, entra novamente em sala de aula. Somente nas terças e quintas não tem aula à noite, mas, nestes momentos, costuma preparar aulas, corrigir provas e atividades ou navega na Internet, checa os *e-mails*, faz telefonemas.

Os sábados e domingos são reservados para o filho, que “*vai pra casa todos os finais de semana*”. Geralmente, utiliza também os finais de tarde de domingo para preparar as aulas e corrigir atividades. Ultimamente, tem poucas tarefas domésticas, pois sua mãe faz todo o serviço de casa. Responsabiliza-se pelas compras e por algumas atividades nos finais de semana, quando sua mãe vai para Sorocaba visitar a irmã mais nova. Ela e o filho saem, de vez em quando, mas “*lazer é muito caro, né?*”. Gostam muito de ficar em casa, lendo, assistindo a filmes. Gosta de cozinhar para o filho e fazer tudo o que lhe agrada. Fernanda tem uma vida corrida, com dois cargos que comprometem a maior parte de seu dia. No entanto, não pode abrir mão de nenhum dos cargos, uma vez que é *arrimo de família*.

Marcelo tem 33 anos e nasceu em São Paulo. É solteiro e mora com a família. O pai e a mãe aposentaram-se, mas resolveram continuar trabalhando para manter o padrão de vida. Hoje, além dessas duas fontes de renda, ainda têm casas alugadas: *Eles têm condições e não precisam da minha renda*. É essa uma das razões que possibilitam que Marcelo more com os pais, trabalhe menos e possa dedicar-se aos estudos.

Formou-se em Tecnologia da Construção Civil pela FATEC. Ainda no primeiro ano de faculdade, aos 19 anos, começou a lecionar Matemática e Desenho Geométrico no Estado como professor contratado e, ao mesmo tempo, estagiava no Grupo de Computação Gráfica da FATEC.

Depois de formado, sempre dando aulas no Estado, trabalhou como projetista de uma empresa de ar condicionado e como técnico na Eletropaulo. Durante um ano e meio, substi-

tuuiu um professor no SENAI. Resolveu abraçar a carreira de professor e fez a licenciatura em Matemática, em um curso de complementação pedagógica, na Universidade Mackenzie. Em 1999, passou no concurso do Estado de São Paulo, mas não pôde assumir por problemas burocráticos e, desanimado, resolveu não pegar mais aulas. Em 2002, passou no concurso da Prefeitura Municipal de São Paulo e, por quatro anos, também lecionou em uma escola particular.

Hoje, trabalha pela manhã na escola municipal e, às tardes, duas ou três vezes na semana, presta serviços educacionais para um Portal na Internet. Escreve artigos, planos de aula e responde dúvidas de professores(as). *É um trabalho mais suave, em termos de carga horária*. No final da tarde, faz ginástica em um clube do qual é sócio. Quando está fazendo algum curso, como os dois de especialização já realizados, utiliza as noites para frequentar disciplinas e para fazer as leituras. Neste momento, está com as noites livres até que comece as aulas do Mestrado em Educação na USP, no segundo semestre.

Pedro tem 32 anos e nasceu em São Paulo. É casado, tem um filho de três anos e, atualmente, mora na casa da sogra devido à construção de sua casa. É professor concursado de Ciências, na Prefeitura de São Paulo e de Química, no Estado de São Paulo. Na escola municipal, assumiu, neste ano, as aulas de informática para estudantes de 1ª a 8ª série. Como leciona para as duas fases do ensino fundamental, tem aulas pela manhã e à tarde. Ele avalia que o trabalho com as crianças menores tem lhe causado certa dificuldade, principalmente com aquelas que estão na fase de alfabetização, mas garante que tem gostado bastante da experiência. No Estado, leciona Química para estudantes do ensino médio, à noite.

Mesmo que não tenha períodos fechados de aula, seu dia é quase todo comprometido com as aulas. Nos momentos em que não está na escola, precisa resolver as questões referentes à construção de sua casa e à reforma de uma casa do pai, uma vez que ele é o responsável pelas obras. Cuida de seu filho na hora do almoço e nas aulas de natação. No tempo restante, o menino fica com a avó paterna ou com a moça responsável pelo cuidado da casa. À noite, fica com a mãe, após sua chegada do trabalho. O sogro e a sogra trabalham em uma cantina de escola o dia todo.

Atualmente, os finais de semana estão quase todos comprometidos com as obras. Além disso, neste ano, ressalta que está com uma rotina atípica. Em 2006, trabalhava durante as manhãs e as noites. As tardes eram reservadas para o cuidado com o filho (alimentação, higiene, sono, passeios, leituras, atividades), a limpeza da casa e as atividades escolares (planejamento de aulas, correção de atividades). Neste ano, tem poucos momentos de lazer. Gostaria de voltar a ir ao parque com o filho, ao cinema e na casa de parentes. Apesar das mudanças, quando está no trabalho, as preocupações com o filho não desapareceram. Pelo fato

de a esposa trabalhar em uma empresa privada, sendo mal vistas as faltas de funcionários(as), Pedro tenta garantir que ela não tenha nenhum tipo de preocupação, nem mesmo quando o filho está doente.

Diante desse perfil geral do grupo de docentes pesquisados(as), e, mais especificamente, das professoras e dos professores entrevistados(os), já é possível perceber que tanto professores quanto professoras, em sua maioria, possuem jornadas e ritmos intensos de trabalho, seja devido ao tempo de trabalho econômico maior, ao tempo de trabalho para a reprodução social mais elevado ou ao tempo fragmentado que compromete as diversas dimensões de suas vidas.

O tempo, para professoras e professores, é quase sempre o inimigo da liberdade. Frases como *não tenho tempo, preciso de mais tempo e não há tempo suficiente* são recorrentes no cotidiano escolar. Além disso, o tempo contém uma dimensão fundamental na configuração do trabalho docente: por meio dele constituem-se restrições objetivas e opressoras, mas também horizontes de possibilidades e limitações subjetivamente definidos. O tempo estrutura o trabalho e é estruturado por ele (Hargreaves, 1994).

Correria, cansaço, decepção, falta de tempo, ansiedade, desgaste e estresse são os sentimentos aos quais muitos professores e professoras se referiram para expressar o uso do tempo em suas vidas. Outros sentimentos negativos, como preocupação, massacre e tristeza, também foram citados. Por outro lado, embora com menor frequência, sentimentos positivos, como aprendizagem, sabedoria, experiência, mudança, vitalidade, evolução e gratificação foram salientados tanto pelo grupo de docentes que responderam ao questionário quanto pelos quatro docentes que participaram das entrevistas e preencheram os diários de uso do tempo.

Andy Hargreaves (1994), em sua discussão sobre as dimensões do tempo, defende que, além de seu caráter fixo e objetivo, o tempo é também, essencial e inevitavelmente, um fenômeno subjetivo. O que se tem e o que se chega a considerar como tempo objetivo, incluído na forma do tempo do relógio é, na realidade, uma convenção social, intersubjetiva, um produto da ação humana. Os horários e os calendários, que podem nos parecer externos, limitadores e inalteráveis, são, na realidade, o produto de definição e de decisão subjetivas. Dessa maneira, é possível questionar a aparente neutralidade da distribuição temporal vigente e investigar suas origens e interpretações sociais. Esse aspecto pertence à *dimensão fenomenológica do tempo*. Nela, o sentido interno do tempo pode variar de pessoa para pessoa, pois o tempo depende das ocupações e do trabalho dos sujeitos, aliados às suas preocupações, aos seus interesses e aos seus projetos. O tempo é subjetivo, vivido, cada pessoa tem uma experiência do tempo única.

Conceitualmente, nos termos de Joffre Dumazedier (1973), o lazer está isento de toda e qualquer obrigação. Para a

maioria dos(as) docentes pesquisados(as), assistir televisão, ir ao cinema, ao teatro, navegar na internet, dormir e ler – até mesmo leituras profissionais – são as atividades realizadas em seu tempo livre. *Procuro fazer atividades de lazer com a família ou dormir, Gosto muito de ficar em casa sem fazer nada, dormindo. Acho que até por conta do desgaste mental do dia-a-dia*, dizem. Há também outras atividades de lazer, menos citadas: ir ao *shopping*, a restaurante, a exposições de arte, a feiras; sair para dançar; viajar; praticar esportes; ir à academia, à igreja, ao salão de beleza; fazer trabalhos artesanais; caminhar; e ir ao clube.

Contrariamente à noção de lazer proposta por Dumazedier (1973), para os(as) professores(as) casados(as), mesmo as atividades que dão prazer e os(as) entretêm estão ligadas à família e aos(as) filhos(as). São lazer e obrigação, ao mesmo tempo.

Quando se formou em Ciências, com habilitação em Química, Pedro trabalhava em uma indústria química e, nas horas vagas, começou a lecionar. Em seguida, resolveu abandonar a indústria e dedicar-se somente ao magistério:

*Na verdade, eu me identifiquei com essa coisa de dar aula. Apesar das dificuldades tirarem um pouco do brilho, as condições, o ambiente, tiram um pouco desse entusiasmo, mas é uma coisa legal você trabalhar com pessoas, mesmo não tendo aquela coisa da conclusão do trabalho. Você não vê aquela conclusão. Não é que nem o engenheiro – começa uma casa e termina. Ele vê a coisa acabada, mas a gente não. Tem uma certa frustração nisso, mas eu acho que é gratificante você trabalhar com... foi muito proveitoso pra mim, até pra evolução pessoal, experiência de vida, né?*

Em 2007, mesmo com uma rotina muito intensa, por causa das obras e das aulas nos três períodos, Pedro ainda está motivado com o trabalho: *Eu acho gratificante trabalhar com as crianças. E, nesse ano, eu estou gostando de trabalhar mais com os pequenos, não tanto com os grandes. [...] os pequenos estão me fascinando mais.*

Fernanda também tem sentimentos positivos com relação ao trabalho, apesar das dificuldades com estudantes, de sua rotina intensa e dos deslocamentos diários.

*Eu sempre tive o sonho de ser professora. Eu queria ser professora e bailarina. Eu fiz muitos anos de balé, mas balé no Brasil não é valorizado, né? Então, eu optei realmente por ser professora. Então, é um sonho antigo. Eu faço o que eu quero, o que eu gosto, o que eu planejei e objetivei na minha vida.*

No entanto, pondera aspectos negativos em relação à falta de compromisso de estudantes e a convivência de pais e mães e governo em relação ao cumprimento das normas da escola.

Baseando-se em pesquisa realizada por Werner, Hargreaves (1994) assinala que o tempo vivido por docentes choca-se com os supostos temporais administrativos. As excessivas exigências temporais pressionam e causam ansiedade, além do sentimento de culpa por não conseguirem cumprir o cronograma imposto. Nesse momento, surgem solicitações de docentes para dispor de mais tempo para planejamento e para a aplicação das inovações pedagógicas.

Além da excessiva carga de trabalho, a realização dos serviços escolares em casa — seja para planejamento de aulas, atividades, leituras e estudos, seja para correção de provas, exercícios e trabalhos — aumenta a jornada e *impede que o professor se dedique exclusivamente a uma escola, ocasionando redução na qualidade dos serviços prestados*, salienta Marcelo.

Ao analisar os relatos sobre os últimos cinco anos da vida dos(as) 19 docentes pesquisados(as), é possível perceber algumas mudanças no tempo dedicado ao magistério: enquanto algumas pessoas diminuíram a carga horária de trabalho, outras a aumentaram, seja por motivos financeiros, seja por envolvimento profissional. Por ter aumentado o tempo dentro das escolas, uma professora afirma que *diminuiu o tempo dedicado aos estudos, à vida pessoal e familiar. Diminuiu a qualidade de vida*.

Algumas professoras diminuíram o tempo para preparação das aulas, por falta de tempo ou por considerarem que a experiência e a segurança adquiridas permitem menor dedicação. De outro lado, estão docentes que aumentaram o tempo com os estudos, como Pedro, que tem se dedicado a *pesquisar assuntos de meu interesse que pertencem a outras disciplinas, como história, geografia, etc.*

Se pudessem mudar os usos de distribuição do tempo em suas vidas, a maioria trabalharia menos, uma vez que consideram que o trabalho docente *exige muito esforço depois das aulas – estudo, preparação de atividades, etc.*

Redução de um período de trabalho, menos tempo em sala de aula e ausência de tarefas burocráticas são os desejos mais frequentes. Caso esta fosse a situação do(a) trabalhador(a) docente, segundo eles e elas, teriam tempo para estudos, pesquisas, lazer, incluindo viagens, esportes ou academia, mais tempo para a família ou, simplesmente, para descansar. No entanto, devido aos baixos salários, é preciso acumular dois ou três empregos para conseguir pagar as contas ou ter um mínimo de conforto.

Por outro lado, apesar da desvalorização do salário e das extensas jornadas de trabalho, foram também ressaltadas algumas vantagens vistas pelo grupo: há maiores oportunidades e ofertas de emprego. Além disso, as férias duas vezes por ano são outro ponto positivo apontado. Em comparação entre a escola pública e a privada, a maioria acredita que há, na última, mais cobrança, mais pressão e mais controle. Com isso, os(as) docentes dedicam-se também por medo do desemprego. Ao contrário, *na escola pública, devido*

*à estabilidade de emprego, professores e professoras dedicam-se menos, principalmente no preparo de aulas.*

Marcelo é o único docente que considera que sua rotina está boa e avalia que *o que eu faço é o que todo mundo deveria fazer. [...] Um tempo pra preparar aula, pra pesquisar, pra estudar, enfim. Mas eu sou exceção, né? Não sou a regra*. Se pudesse mudar alguma coisa, seria o horário de início das aulas. Gostaria de acordar um pouco mais tarde, pois acha que o período escolar começa muito cedo. *Começa às 7h. E 7h tá todo mundo sonolento, ninguém tá muito preparado ainda. Escola deveria começar às 8h, talvez.*

Poderíamos justificar essa condição pelo fato de Marcelo ser solteiro e ainda morar com os pais? Ser casado(a) e ter filhos(as) faz com que as pessoas – no caso, os(as) docentes – tenham maiores tempos de trabalho? Trabalho para a reprodução econômica para aumentar a renda e garantir o mínimo de conforto para a família? Trabalho para a reprodução social, uma vez que é preciso maior dedicação aos afazeres domésticos e ao cuidado com os(as) filhos(as)?

Apesar de considerar sua rotina ideal para qualquer docente, Marcelo está *meio desanimado. Não desanimado pra preparar aula. Assim não. Eu sou animado pra fazer isso. Tentar fazer uma aula diferente. Eu estou desanimado com os resultados que eu estou obtendo*. Considera que o comportamento do grupo de estudantes está pior a cada dia e, com o passar do tempo, a paciência para lidar com a indisciplina vai diminuindo. A relação professor(a) aluno(a) é fator de desgaste e desmotivação.

Como sempre gostou de estudar e tem procurado crescer profissionalmente, Marcelo tem planos de seguir na carreira da docência no ensino superior ou na área de cultura. Tinha vontade de trabalhar com arquitetura e paisagismo, *mas é muito complicado você começar do zero, sendo que você investiu 15 anos numa área*. Com relação aos planos pessoais, *é continuar fazendo esporte, talvez morar numa cidade mais calma, não sei ainda. Eu não fiz muitos planos ainda*.

Fátima tem sensação parecida com a de Marcelo com relação à sua possibilidade de descanso, mas gostaria de ter somente um cargo. Avalia que sua situação atual de vida é melhor que a de muitos docentes e justifica: *até tenho mais tempo, porque eu ainda chego em casa e dá pra eu descansar, né? Dá pra eu ainda fazer alguma coisa, mas não é o suficiente ainda*. Com relação ao ano de 2006, sua rotina melhorou bastante: *Eu trabalhava de manhã, chegava em casa correndo, almoçava e já ia pra outra escola. Eu chegava 18h30 em casa e não conseguia fazer mais nada. Nada. Eu estava quebrada. Eu sentava no sofá e lá eu ficava*.

Se pudesse escolher entre os dois cargos, Fátima ficaria na escola municipal, porque considera *mais organizado, tem menos alunos nas salas, a carreira também é melhor, a evolução profissional*. Além disso, se conseguir ingressar no Mestrado em Letras vai *abandonar um cargo [risos]*. Com certeza, *porque com dois cargos e um mestrado não dá*.



Apesar de todas as dificuldades, Fátima ainda tem o ideal de trabalhar em escola pública:

*Porque eu vim de uma escola pública, né? Eu ainda tenho esse papel que eu quero cumprir. Se precisasse escolher outra profissão, acho que eu seria bibliotecária [risos]. Talvez. Às vezes, eu até penso em fazer algum curso assim. Penso assim bem distante, entendeu? Mas eu não sei se vou fazer um dia.*

Assim como Fátima, Fernanda gostaria de voltar a estudar, fazer uma especialização ou mestrado e, por isso, um cargo somente seria o ideal. Mesmo considerando melhor o público da escola estadual em que trabalha, Fernanda escolheria a escola municipal, se pudesse optar por um emprego apenas, principalmente, *por causa da evolução funcional*.

Se pudesse optar por outra profissão, diz que talvez escolhesse serviço social. Fernanda gosta de política, de atendimento ao público, de recepção, de comunicação: *Eu acho que eu sou bastante polivalente nesse sentido. Mas o que eu gosto mesmo é de lecionar. Eu adoro dar aula.*

Quando questionados se consideram que há diferenças no uso dos tempos de professores e professoras, a maioria respondeu que as professoras têm maiores jornadas, devido à sobreposição do trabalho econômico e doméstico:

*As professoras, além das duas escolas, ainda têm a casa, os filhos e os parentes para se ocuparem.*

*Temos tripla jornada de trabalho, pois muitas de nós somos separadas e temos a responsabilidade plena sobre os filhos.*

Fernanda cita o seu exemplo para defender que as mulheres possuem uma carga maior de trabalho que os homens:

*Depois de um dia de trabalho, eu tinha que lavar louça, fazer a janta, e eu estava sem comer, porque não dava tempo, fazer janta. Então, começavam as brigas, porque eu não consigo ser submissa e eu falava. Não vou morrer de câncer. Tudo o que eu tenho pra falar, eu falo. Eu sou bem sincera. E eu falava pra ele. Tentava argumentar, mas era inútil. Daí, dava briga, ele saía, chegava de madrugada. E eu permiti tanto tempo essa situação, eu nem sei como, por causa do meu perfil feminista. Talvez porque eu achava que ele era dependente de mim. Não existia amor mais. Existia uma responsabilidade com aquilo que você cativou. “O que vai acontecer? Ele tá longe da família, tá sem emprego, praticamente. De vez em quando que aparece. O que vai ser desse homem?”. Só que, assim, paciência tem limite. Até que rompeu, foi uma ruptura mesmo, de uma forma mais abrupta possível, mas valeu a pena, porque ele aprendeu a crescer. Começou a crescer e a mudar o perfil, porque senão não ia ter sobrevivência.*

Ao falar sobre a vida de outras professoras, Fernanda chega à conclusão de que quando há separação entre o casal, geralmente, o homem fica em uma situação mais cômoda:

*Eu tenho vários exemplos, inclusive de uma colega, uma companheira de trabalho aqui. Ela se separou aos 29 anos de idade. O marido a abandonou, sozinha, com três filhas. Ela não trabalhava. Ela terminou o magistério, ela fez faculdade, ela tem dois cargos na Prefeitura. Nunca mais ela se casou, nem namorou, nada. Ela se completou sozinha. E, hoje, ela tem a casa dela, as filhas dela, as três têm faculdade. A última está terminando a faculdade, a caçula. São bem orientadas, têm os seus empregos.*

Para Fernanda, os professores do CEU também trabalham muito, às vezes, em até três escolas, mas, com relação às tarefas domésticas, *eles não precisam. Não, porque daí tem a mulher, né? Há quem faça.*

Fernanda entrou em contato com as discussões sobre as desigualdades de gênero quando ainda fazia parte do PT – Partido dos Trabalhadores. Depois, na Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEO-ESP), aprofundou a discussão e *me engajei na política de gêneros, dentro da APEOESP, que são setoriais e a gente sempre levava para o congresso essa questão da mulher, essa questão do aborto, essa questão da mulher negra.*

No entanto, traz uma concepção essencialista e generalizada do ser mulher ou ser homem ao defender que as mulheres são mais práticas e os homens são mais teóricos. Para ela, esse é o motivo das professoras se dedicarem mais à educação, *talvez porque elas tratem mais a questão da maternidade, que elas se identifiquem mais com os alunos. É como se ele fosse meu filho.*

Apesar de fazerem parte da realidade de muitas mulheres, as situações descritas pela professora não podem ser generalizadas nem tomadas como condição natural feminina. Por outro lado, nem sempre os homens vivem a paternidade da maneira por ela descrita, nem têm uma relação tão distante de seus alunos, como a professora menciona.

Marcelo concorda que a responsabilidade com as atividades domésticas e com os(as) filhos(as) recai mais sobre as mulheres, mas, ao analisar as jornadas de trabalho total, no caso de professores ou professoras casadas, fica evidente que as jornadas se igualam:

*As mulheres pegam jornada dupla e se preocupam com a casa, as casadas, no geral, das professoras que eu conheço. E os professores casados pegam jornada tripla. [...] Nós temos um professor lá que tem 70 aulas. Ele tem escola municipal, estadual, dá o acúmulo dele de cargo e ainda tem uma particular. Tudo isso na ansiedade de educar bem os filhos, enfim.*

Já na percepção de Marcelo, no caso de docentes solteiros(as), a situação se iguala, independentemente de ser homem ou mulher: *Quando pegam mais aula é mais pra ter mais dinheiro, pra trocar um carro, comprar uma casa. Não é aquela necessidade assim "Ai, a minha família vai passar fome". É outro tipo de necessidade.*

## 6. Considerações finais

Apesar do pequeno número de professores e professoras pesquisados(as), foi possível perceber que tanto as mulheres quanto os homens possuem extensas *jornadas totais de trabalho*, que incluem tempo de trabalho econômico e tempo de trabalho para a reprodução social. E, ao contrário de outras profissões, as professoras não possuem empregos temporários, nem de tempo parcial (Hirata, 2002), que “facilitariam” a conciliação com as atividades de casa e o cuidado com os filhos e/ou com o marido. O trabalho doméstico é, na maioria das vezes, executado entre turnos, no horário de almoço ou nos finais de semana.

Os professores também possuem ritmos intensos e jornadas extensas, nas quais se incluem também os serviços domésticos. E as professoras, por outro lado, também possuem grandes responsabilidades pelo sustento da casa. Por isso, as vivências e os significados do trabalho docente são diversos daqueles previstos pelas teorias da divisão sexual do trabalho, por serem múltiplas as preocupações, os interesses e os projetos.

O caso mais significativo é o de Pedro que, mesmo com uma extensa jornada de trabalho econômico, ainda tem preocupações com o filho pequeno. Mesmo tendo seu tempo praticamente ocupado com as atividades escolares e com as obras, dedica-se ao cuidado do filho e, ainda, preocupa-se em resolver todas as questões que se referem a ele, fazendo com que a esposa não tenha que faltar ao trabalho para atender alguma eventualidade.

De outro lado, as mulheres nem sempre são as responsáveis pelo serviço doméstico, como é o próprio caso de Fernanda, que conta com sua mãe para isso.

Finalmente, cabe indagar: se tanto as mulheres quanto os homens possuem extensas jornadas de trabalho total, podemos dizer que os sentimentos negativos que envolvem a profissão atingem ambos os sexos?

Poderíamos concordar com um dos estudos apresentado por Silva e Carlotto (2003), o qual defende que são os homens os mais atingidos, uma vez que o peso da responsabilidade familiar e as expectativas de sucesso, de competição e de desenvolvimento geram uma insatisfação maior no trabalho? E o que dizer das considerações das próprias autoras, que defendem que as mulheres são as mais prejudicadas, uma vez que elas são “mais emotivas, mais envolvidas com o cuidado, alimentação e preocupação com o bem-estar do próximo”?

Se considerarmos, como exemplo, as rotinas de Fernanda, solteira e com um filho, e Pedro, casado e também com um filho, percebemos que os significados positivos ou negativos com relação à profissão atribuídos às mulheres ou aos homens não podem ser fixos, imutáveis e colados ao sexo de quem exerce a docência. Fernanda carrega a responsabilidade de ser a provedora da casa, considerada masculina. Ambos têm sentimentos positivos e negativos em relação ao trabalho, mesmo que os motivos não sejam os mesmos. Apesar de seu filho morar com o pai, é Fernanda quem se ocupa mais de seus cuidados, atividade típica do sexo feminino. Pedro, por sua vez, divide o sustento da casa com sua esposa e dedica muitas horas de seu dia ao serviço doméstico e ao cuidado com seu filho pequeno.

Parece, portanto, que apenas ser homem ou ser mulher não determina o uso dos tempos cotidianos, nem os significados a eles atribuídos. Outras variáveis precisam ser levadas em conta, tais como, socialização de gênero, idade, estado civil, apoio familiar, apoio institucional, entre outras.

Nesse sentido, a análise dos questionários, das entrevistas e dos diários de uso dos tempos mostrou que algumas características apontadas por Dedecca (2004) para a configuração da divisão sexual do trabalho em geral não poderiam se estender aos(as) docentes pesquisados(as).

Foi preciso, portanto, desconstruir algumas dicotomias apresentadas pela teoria e se dar conta de que tanto os professores quanto as professoras possuíam *extensas jornadas de trabalho total*. No entanto, esse grupo se divide em dois. O primeiro possui grandes jornadas de trabalho econômico e pouca ou quase nenhuma atividade relacionada à reprodução social, sendo que descanso e lazer não estão incluídos. O fato de trabalhar em duas ou três escolas ou em outra atividade fora do magistério já faz com que seus tempos de trabalho remunerado sejam grandes o suficiente para ocuparem a maior parte de seus dias, até mesmo nos finais de semana, como é o caso de Fernanda.

O segundo grupo envolve a maioria dos(as) docentes, que são aqueles(as) que também possuem grandes jornadas de trabalho econômico, além das tarefas que envolvem o cuidado com a casa e/ou com filhos(as). O acúmulo dos dois tipos de jornada faz com que suas rotinas sejam extremamente sobrecarregadas. Neste segundo grupo, está Fátima e Pedro. Marcelo não se enquadra em nenhum dos dois grupos, pois não possui jornada extensa de trabalho, nem econômica nem para a reprodução social.

De certa maneira, esta divisão vai ao encontro da afirmação do próprio Marcelo. Segundo ele, as mulheres casadas têm dupla jornada de trabalho econômico e ainda têm preocupações com a casa. Os homens casados, por sua vez, por terem a responsabilidade de serem os provedores, têm tripla jornada de trabalho e, em contrapartida, não possuem atividades ligadas à reprodução social. O que diferencia nossas considerações das de Marcelo é que fazemos um

recorte de gênero e não de sexo. Essas diferenciações dos tempos de trabalho realmente acontecem no cotidiano docente, mas não podem ser separadas entre homens e mulheres ou, mais especificamente, entre professores e professoras.

Portanto, a análise aqui apresentada procurou apreender como são vividas e sentidas as jornadas de trabalho no cotidiano de professoras e professores do Ensino Fundamental II de uma escola do município de São Paulo. Por meio dos questionários, das entrevistas e dos diários de uso dos tempos, foi possível perceber que as “práticas miúdas do cotidiano docente”, permeadas pelas relações de gênero e classe, entrecruzam-se e produzem situações que ora reproduzem ora transgridem aquelas que se referem às mulheres e aos homens, em geral.

É importante que a temática sobre o cotidiano docente passe a ser discutida com mais seriedade, considerando que, muitas vezes, as extensas jornadas de trabalho total são decorrentes dos baixos salários. Além de políticas públicas que valorizem a profissão e regulamentem as jornadas de trabalho econômico, devem-se levar em conta, como Dedecca (2004) salienta, as demais dimensões do tempo para que professoras e professores não fiquem sobrecarregados(as) com as atividades escolares realizadas em casa e as tarefas de cuidado com a casa, familiares e, principalmente, filhas e filhos pequenos.

Assim, para garantir igualdade de oportunidades e de condições de vida para os professores e as professoras, políticas educacionais e sociais precisam considerar a articulação entre as esferas da produção e da reprodução.

## Notas

[1] De acordo com a página da instituição, a Fundação Carlos Chagas é uma instituição privada sem fins lucrativos, reconhecida como de utilidade pública nos âmbitos federal, estadual e municipal, dedicada à avaliação de competências cognitivas e profissionais e à pesquisa na área de educação.

[2] Os dados referem-se aos anos de 2006 e 2007 e todos os nomes são fictícios.

## Referências bibliográficas

- Abramo, L., & Abreu, A. (Orgs.) (1998). *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*. São Paulo/Rio de Janeiro: ALAST/SERTI.
- Alvarenga, C. F. (2008). *Relações de gênero e trabalho docente: jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores*. Dissertação de Mestrado apresentada na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Antunes, R. (2006). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (8ª edição). São Paulo: Boitempo.
- Bourdieu P., Chamboderon, J. C., & Passeron, J. C. (2002). *A profissão de sociólogo: preliminares epistemológicas*. Trad. Guilherme João de Freitas Teixeira. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bourdieu, P. (1997). Compreender. In Pierre Bourdieu (Coord.), *A miséria do mundo* (pp. 693-713). Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Brasil, IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2011). *Desocupação fica em 5,3% em dezembro e fecha 2010 numa média de 6,7%*. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1808&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1808&id_pagina=1). Acessado em 12 de janeiro de 2012.
- Bruschini, M. C. A. (2000). Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In Maria Isabel Baltar da Rocha (Org.), *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. (pp. 13-58) ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: Editora 34.
- Bruschini, M. C. A., & Lombardi (1999). Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras profissionais de prestígio. *Revista Estudos Feministas*, 7, 1 e 2, 9-24.
- Butler, J. (1993). *Bodies that matter*. New York/Londres: Routledge.
- Carvalho, M. J. S. (2001) *Educação, gênero e temporalidades: uma análise dos usos do tempo de crianças de classe popular da periferia de Porto Alegre*. Relatório de pesquisa. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Carvalho, M. P. (1999). *No coração da sala de aula: gênero e trabalho docente nas séries iniciais*. São Paulo: Xamã.
- Costa, M. (1995). *Trabalho docente e profissionalismo*. Porto Alegre: Sulina.
- Dedecca, C. (2004). *Tempo, trabalho e gênero*. São Paulo: mimeo.
- Dumazedier, J. (1973). *Lazer e cultura popular*. São Paulo: Perspectiva.
- Elias, N. (1998). *Sobre o tempo*. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.



- Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body: gender politics and the construction of sexuality*. New York: Basic Books.
- Foucault, M. (1997). *A arqueologia do saber*. [5ª edição]. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves. Rio de Janeiro: Forense.
- Giddens, A. (1989). *A constituição da sociedade*. São Paulo: Unesp.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: teachers work and culture in the postmodern age*. New York: Teachers College Press.
- Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Gênero, Tecnologia e Trabalho*, 4, [7] 5-28.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.
- Hypolito, Á. M. (1997). *Trabalho docente, classe social e relações de gênero*. Campinas: Papirus. Coleção Magistério: formação e trabalho pedagógico.
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Danièle Senotier (Coords.), *Dictionnaire Critique du Féminisme* (pp. 35-44). Paris: PUF.
- Le Ven, M. M., Faria, É., & Motta, M. H. S. (1997). História Oral de vida: o instante da entrevista. In Olga Rodrigues de Moraes von Simson (Org), *Os desafios contemporâneos da História Oral*. Campinas: Unicamp, Centro de Memória.
- Louro, G. L. (1989). Magistério de 1º grau: um trabalho de mulher. *Educação & Realidade*, 14, 2, jul./dez., 31-39.
- Melucci, A. (2004). *O jogo do eu: a mudança de si em uma sociedade global*. (versão original, em italiano, de 1991). São Leopoldo: Unisinos.
- Michelat, G. (1987). Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em Sociologia. In Michel Thiollent, *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária* (pp. 191-211) [5ª edição]. São Paulo: Polis.
- Nogueira, C. M. (2004). *A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas: Autores Associados.
- Posthuma, A. C. (1998). Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. IN L. Abramo e Alice Rangel de Paiva Abreu (Orgs.), *Gênero e Trabalho na sociologia latino-americana* (pp. 21-82). São Paulo/Rio de Janeiro: ALAST.
- Queiroz, M. I. P. (1985). *Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva*. [2ª edição]. São Paulo: CERU e FFLCH/USP.
- Scott, J. W. (1994). A mulher trabalhadora. In Georges Duby e Michelle Perrot, *História das mulheres no ocidente* (pp. 443-475). Porto: Afrontamentos.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, 20 [2] jul./dez., 71-99.
- Scott, J. W. (1998). Entrevista com Joan Wallach Scott - entrevista a Miriam Grossi, Maria Luiza Heilborn e Carmem Rial. *Estudos Feministas*, 6, 1, 114-124.
- Silva, G. N., & Carlotto, M. S. (2003). *Síndrome de burnout: um estudo com professores da rede pública*. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7, 2, 145-153.
- Souza-Lobo, E. (1991). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense.
- Teixeira, I. A. C. (1998). *Tempos enredados: teias da condição professor*. Tese de Doutorado. Belo Horizonte: Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais.
- Thiollent, M. (1987). *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. [5ª edição]. São Paulo: Polis.
- Venturi, G., Recamán, M., & Oliveira, S. (Orgs.) (2004). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Vianna, C. (2002). Contribuições do conceito de gênero para a análise da feminização do magistério no Brasil. In Maria Christina Siqueira de Souza Campos e Vera Lúcia Gaspar da Silva (Orgs), *Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente* (pp. 39-67). Bragança Paulista: EDUSF.
- Vidal, D. G. (2006). Um olhar sobre os estudos de gênero em história da educação no Brasil. In Christiani Cardoso Moraes, Écio Antônio Portes e Maria Aparecida Arruda (Orgs.), *História da educação: ensino e pesquisa* (pp.11-26). Belo Horizonte: Autêntica.

ES/PT

### **Las relaciones sociales de género y la división sexual del trabajo: desafíos para la comprensión del uso del tiempo trabajo docente**

**Resumo** Ao conceito de gênero cabe a tarefa de problematizar os significados do que é ser mulher e homem nos distintos contextos históricos. O conceito de divisão sexual do trabalho possibilita examinar como essa divisão cria uma força de trabalho feminina, vista como mão de obra barata para certos tipos de afazeres, e como produz relações desiguais, hierarquizadas e assimétricas de exploração e opressão. Nesse sentido, propomos a articulação entre os conceitos de gênero e de divisão sexual do trabalho para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente. Com base em pesquisa empírica de caráter qualitativo, desenvolvida com professoras e professores de uma escola de São Paulo entre 2006 e 2007, enfatizamos o caráter sexuado do trabalho docente, mas questionamos a dicotomia entre tempos de trabalho econômico maiores para os homens e tempos de trabalho para a reprodução social maiores para as mulheres, constatada na análise de outras profissões.

**Palavras-chave** relações de gênero, trabalho docente, divisão sexual do trabalho, tempos de trabalho docente.

FR

### **Rapports sociaux de genre et division sexuelle du travail: défis pour la compréhension de l'utilisation du temps dans le travail enseignant**

**Résumé** Le concept de genre interroge le sens d'être une femme ou un homme dans des contextes historiques différents. Le concept de division sexuelle du travail permet d'analyser comment cette division crée une force de travail féminine bon marché pour certains types de tâches, et comment il en résulte inégalité, exploitation hiérarchique et asymétrique et oppression. Avec cette perspective, nous proposons une articulation entre les concepts de genre et de division sexuelle du travail afin de mieux saisir l'utilisation du temps dans le travail enseignant. En nous basant sur une recherche empirique qualitative, développée avec les enseignants (hommes et femmes) d'une école de São Paulo, entre 2006 et 2007, nous soulignons le caractère sexué de ce travail, mais nous questionnons aussi la dichotomie entre un temps de travail économique plus élevé pour les hommes et un temps de travail de reproduction sociale plus élevé pour les femmes, telle que rencontrée dans le cadre de l'analyse d'autres professions.

**Mots-clé** relations de genre, travail enseignant, division sexuelle du travail, temps de travail enseignant.

EN

## Social relations of gender and sexual division of labor: challenges to understanding the use of time in teaching

**Abstract** The concept of gender is responsible for questioning what it means to be a woman and a man in different historical contexts. The concept of sexual division of labor makes it possible to examine how this division creates a female labor force, considered as cheap manpower for certain types of tasks, and how it produces unequal, hierarchical and asymmetrical exploitation and oppression relations. Accordingly, we propose a link between the concepts of gender and sexual division of labor to understand the use of time in teaching. Based on qualitative empirical research, developed with male and female teachers from a school in São Paulo, between 2006 and 2007, we emphasized the gendered nature of the teaching activity, but we question the dichotomy between greater economic working time for men and greater working time for social reproduction for women, found in the analysis of other professions.

**Keywords** gender relations, teaching, sexual division of labor, teaching working time.

### ¿Como referenciar este artículo?

Alvarenga, C. F., & Vianna, C. P. (2012). Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso tempo no trabalho docente. *Laboreal*, 8, (1), 11-27  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112454267:214991>

Manuscrito recibido en: Febrero/2012

Aceptado tras peritaje: Abril/2012

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

### Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo

Guy Lebeer<sup>1</sup> & Esteban Martinez<sup>2</sup>

<sup>1</sup> METICES - Université Libre de Bruxelles,  
44 avenue Jeanne,  
1050 Bruxelles - Belgique  
[glebeer@ulb.ac.be](mailto:glebeer@ulb.ac.be)

<sup>2</sup> METICES - Université Libre de Bruxelles,  
44 avenue Jeanne,  
1050 Bruxelles - Belgique  
[emartin@ulb.ac.be](mailto:emartin@ulb.ac.be)

Traducción del artículo para español por Jose Alberto Riesco Sanz.

**Resumo** A partir dos resultados de um estudo qualitativo conduzido em diversos locais de actuação de empresas do sector das limpezas na Bélgica, este artigo mostra a importância das desigualdades de género no sector e decompõe os mecanismos inerentes aos regimes de trabalho e às modalidades específicas de organização do trabalho e de gestão da mão-de-obra. Este estudo coloca também em evidência o facto de o emprego das mulheres neste tipo de actividade registar os efeitos de uma dupla segregação: antes de mais, uma segregação que se reporta às condições particulares de subordinação que caracterizam o trabalho de limpeza, cada vez mais exercido no quadro de relações de subcontratação e, depois, uma segregação decorrente de tensões que afectam mais particularmente as mulheres, entre regimes e horários de trabalho não negociáveis – trabalho a tempo parcial imposto e horários segmentados e dessincronizados – e os constrangimentos da vida privada.

**Palavras-chave** sociologia do trabalho, sector das limpezas, condições de trabalho, relações de género.

## 1. Introducción

En la mayoría de los países de la Unión Europea, el sector de la limpieza constituye una fuente importante de empleo para un segmento de población poco cualificada y mayoritariamente femenina. En Bélgica, casi dos de cada tres empleos en el sector están ocupados por mujeres. Sus condiciones penosas de trabajo son el resultado de una superposición de desregulaciones derivadas del recurso generalizado a la subcontratación y al trabajo a tiempo parcial (Puech, 2004, p. 152). La dinámica de la subcontratación y del incremento de la competencia entre las empresas del sector conduce, en efecto, a una espiral de reducción de costes y a un sometimiento permanente a las exigencias de los clientes que terminan por imponer distintas modalidades de intensificación del trabajo (Munar & Lebeer, 2005). El continuo incremento del ritmo de trabajo y la adopción cada vez más frecuente de horarios desincronizados del resto de temporalidades sociales dominantes son dos de sus señales más tangibles. La confluencia de estas condiciones de trabajo y de salarios relativamente bajos han convertido al sector de la limpieza - industria en plena expansión que emplea en la actualidad a más de 3,6 millones de trabajadores en Europa (Scandella, 2010) - en fuente de un importante contingente de "trabajadores pobres" y con problemas de salud.

Este artículo presenta los resultados de un estudio encargado por el *Centre de Formation du Nettoyage* [Centro de Formación del Sector de la Limpieza], organismo gestionado de forma paritaria por los sindicatos y las organizaciones empresariales del sector belga de la limpieza. El estudio, titulado "*Tiempo de trabajo, carga de trabajo y conciliación entre vida laboral y vida privada*" (Lebeer, De Schamphelleire & Krzeslo, 2009), pretendía objetivar, en la medida de lo posible, las condiciones de trabajo de los asalariados del sector, unos trabajadores sujetos a la tendencia cada vez más habitual de los clientes a recurrir a la jornada partida en la organización del trabajo. La investigación pretendía servir como base científica para el desarrollo de una campaña de sensibilización destinada a los usuarios de los servicios de limpieza, tratando de llamar su atención sobre las consecuencias sociales de las condiciones impuestas por las empresas contratantes en materia de horarios al firmar el pliego de condiciones de los contratos.

A partir de los resultados de esta investigación cualitativa, efectuada en distintos centros de trabajo belgas y complementada mediante una contextualización estadística, el artículo trata de mostrar la importancia de las desigualdades de género dentro del sector de la limpieza, analizando al mismo tiempo su dinámica específica en el ámbito de los regímenes de trabajo, de las modalidades concretas de organización de tareas y de la gestión de la mano de obra. El artículo preten-

de asimismo poner en evidencia que el empleo de mujeres en el sector de la limpieza refleja los efectos de una doble segregación. En primer lugar, la segregación derivada de las condiciones específicas de subordinación que caracterizan al trabajo de limpieza efectuado -cada vez más- en el marco de relaciones de subcontratación. En segundo lugar, aquella que se desprendería de las tensiones, padecidas especialmente por las mujeres, entre horarios de trabajo no negociables y obligaciones de la vida privada.

## 2. Metodología

El estudio al que aquí nos referimos se desarrolló en dos fases. En una primera fase exploratoria, fueron consultadas las organizaciones sindicales y los principales empleadores del sector con el objetivo de conocer su valoración de las transformaciones registradas en la organización del trabajo y de sus efectos sobre las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. En una segunda fase, se realizó una campaña de entrevistas a un total de 131 trabajadores y trabajadoras, contratados por cinco de las más importantes empresas belgas del sector y encargados de la limpieza en oficinas e instalaciones industriales en una decena de empresas del sector privado y de la administración pública <sup>[1]</sup>.

La elección de los centros de trabajo contó con el acuerdo de los empleadores. Como investigadores, dicha elección trató de diversificar lo máximo posible las situaciones de trabajo consideradas tomando como referencia el tipo de actividad principal desarrollada por la *empresa-cliente*. De este modo, en el desarrollo de nuestra investigación hemos abordado, por ejemplo, desde un banco a la administración de una gran ciudad, pasando por una empresa del sector químico o una panadería industrial. En cada centro de trabajo hemos tratado de entrevistar al conjunto de los trabajadores del servicio de limpieza, si bien, lógicamente, al final sólo se han realizado aquellas entrevistas en las que los trabajadores han aceptado colaborar voluntariamente. Los trabajadores eran invitados a participar en entrevistas semi-directivas de una duración media de 30 minutos. Las entrevistas se llevaron a cabo en los propios centros de trabajo y durante la jornada laboral, apoyándonos en un guión estructurado en torno a las cuestiones siguientes: horarios de trabajo, descripción de las tareas desarrolladas y de la carga de trabajo, mecanismos de control, relaciones con los superiores y relaciones de trabajo, antigüedad y experiencias laborales previas, conciliación con la vida privada, críticas y propuestas de mejora.

El proceso de recogida y análisis de la información ha estado guiado, básicamente, por el deseo de evidenciar y comprender las estrategias de conciliación entre vida laboral y

vida privada de estos trabajadores, así como los factores que eventualmente pudieran explicar las dificultades de dicha conciliación. La metodología aplicada no aspiraba, por lo tanto, a una producción sistemática de datos cuantificables que pudieran prestarse a un tratamiento de carácter estadístico. El hecho de que el trabajo de campo desarrollado no haya sido concebido con tal fin invalidaría, por lo tanto, toda pretensión de representatividad estadística.

La Tabla 1, que se presenta a continuación recoge, con seudónimo, algunas características de los centros de trabajo abordados en la investigación. La amplitud de la franja horaria de trabajo señala las horas durante las cuales la empresa de limpieza se encuentra presente en el centro de trabajo, por más que las tareas de limpieza propiamente dichas estén concentradas en secuencias más reducidas. Tal y como veremos, una de las principales características del sector es el recurso a la jornada de trabajo partida. Los turnos de trabajo varían considerablemente según los centros, e incluso dentro de un mismo centro. No obstante, en términos generales, suelen situarse por la mañana temprano (de 6:00 a 9:00/10:00) y al final de la tarde (de 17:00 a 19:00/22:00).

Seudónimos de los centros de trabajo	Tipo de trabajo	Amplitud de la franja horaria de trabajo	Número de entrevistas
Banco "Citizen Bank"	Limpieza de los despachos, reciclado de residuos	6:00-19:00	16
Clínica "Paix Notre Dame"	Limpieza de las habitaciones de los pacientes y de los despachos del personal administrativo (las áreas médicas son limpiadas por personal interno de la clínica)	6:00-18:30	11
Escuela "Georges-Perec"	Limpieza de los locales de la escuela y del comedor	11:00-20:00	4
Empresa química "Pfaff"	Limpieza de los despachos, de los laboratorios (zonas esterilizadas), gestión de residuos.	7:00-20:30	12
Empresa de alimentación "La Gerbe d'Or"	Limpieza del espacio de administración y de los talleres de producción	00:00-24:00	9
Galería comercial "Betapolis"	Limpieza de todos los lugares de paso (excepto los comercios)	8:00-20:00	2
Instituto de Investigación Nuclear	Limpieza del espacio de administración (despachos y salas de reunión) y de los laboratorios	7:30-15:45	4
Tienda "Supply Center"	Limpieza de los pasillos y de los estantes, el espacio de las cajas, el hall, así como los locales de los empleados	9:00-22:00	4
Empresa química "Alfachemie"	Limpieza de los despachos, de los laboratorios y de los comedores	7:00-16:00	16
Empresa siderúrgica "Deltastahl"	Limpieza de los despachos y de las salas de maquinaria	6:00-19:00	17
Administración Pública de Gam-menville	Limpieza de los despachos, de los espacios de atención al público y de las salas del museo	6:00-19:00	36

Tabla 1 – Características de los centros de trabajo.

### 3. La subcontratación de las actividades de limpieza

Según la *European Federation of Cleaning Industries [Federación Europea del Sector de la Limpieza]*, entre 1989 y 2005 la tasa media de penetración del sector de limpieza europeo ha pasado del 43% al 61% (EFCI, 2006) <sup>[2]</sup>. No resulta pues extraño que el número de empresas activas en el sector haya registrado un claro incremento, más aún si se tiene en cuenta que la inversión inicial requerida para entrar en el sector es relativamente pequeña. El trabajo de limpieza es, en consecuencia, una actividad ampliamente subcontratada pero que se lleva a cabo en la propia sede de la *empresa-cliente*. Estas características de la organización de trabajo determinarán el conjunto de las condiciones de trabajo. La externalización del servicio de limpieza, justificada con el argumento recurrente de la necesidad de focalización sobre la actividad principal ("*core-business*"), busca en realidad el establecimiento de un mayor control -véase una reducción- de los costes de la mano de obra. La competencia entre empresas en el momento de adjudicación de los contratos hace de la búsqueda de dicho objetivo un fenómeno estructural. La empresa que -tras proponer un precio por el servicio considerado por el cliente como menos costoso que su gestión interna- resulta adjudataria del contrato por un período determinado, debe rentabilizar el trabajo llevado a cabo obteniendo un margen de beneficio. Dicho mecanismo, que se repetirá en las adjudicaciones posteriores, hace que "el sector se vea atrapado en una espiral de reducción de costes" (Munar & Lebeer, 2005, p. 11) que terminará repercutiendo sobre las condiciones de trabajo por medio del incremento del ritmo de trabajo, de la fragmentación del empleo y de un riguroso ajuste de los tiempos de trabajo (cuando no, en los casos más extremos, mediante prácticas situadas al margen de la reglamentación vigente dentro del sector).

La inscripción del servicio de limpieza en una relación de subcontratación transforma asimismo la relación de empleo. La externalización supone la sustitución de una relación salarial clásica entre el empleador y el empleado por una relación triangular en la que interviene una empresa contratante. Los trabajadores del sector se encuentran así confrontados a una pluralidad de empleadores cuyas exigencias pueden resultar contradictorias entre sí. Dichos trabajadores se ven sometidos a una doble subordinación en la medida en que la empresa-cliente adquiere, de facto, un derecho de injerencia sobre la organización de trabajo a través del pliego de condiciones estipulado en el contrato, ejerciendo en ocasiones una autoridad directa sobre los asalariados de la empresa subcontratada. No obstante, dicha subordinación reforzada de los asalariados no siempre parece ser la consecuencia lógica de la dependencia econó-

mica de las pequeñas empresas subcontratadas con respecto a las empresas contratantes. En este sentido, por más que el sector de la limpieza siga albergando en su interior una multitud de pequeñas y medianas empresas, lo cierto es que la mayor parte del empleo se concentra en un número reducido de grandes empresas multinacionales que han extendido sus actividades a lo que hoy podríamos denominar "*facility services*", que incluirían, además del servicio de limpieza, labores de vigilancia, mantenimiento de edificios e instalaciones, restauración e incluso, en ocasiones, cesión temporal de trabajadores.

Así pues, las relaciones entre las empresas deberían más bien abordarse en términos de una connivencia comercial gracias a la cual la *empresa-cliente* logra reducir los costes del servicio de limpieza, aún a riesgo de privilegiar siempre a quien oferte el precio más bajo antes que a quien proponga un precio acorde con la búsqueda de calidad, la planificación y las condiciones de trabajo del servicio. La empresa subcontratada, por su parte, resultaría adjudicataria del servicio, teniendo además a su disposición la mano de obra a la que tendrá que rentabilizar - previamente empleada en el centro de trabajo <sup>[3]</sup>. El conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo considerados en la investigación se han visto afectados, con distinto grado de intensidad, por este tipo de procesos: incremento de los ritmos de trabajo, ajuste de los tiempos de trabajo, doble subordinación, fragmentación de los empleos...

#### 4. División sexual del tiempo y del trabajo

En el sector de la limpieza, el trabajo a tiempo parcial constituye una de las modalidades más habituales de organización del trabajo, incluso en aquellos países en los que dicha forma de empleo se encuentra, en términos generales, poco desarrollada. En la Unión Europea, dicho régimen de trabajo representa cerca del 70% del empleo del sector (EFCE, 2006). El trabajo a tiempo parcial es pues la estructura que posibilita la flexibilidad organizacional en dicha actividad, configurando así la opción habitualmente padecida por los asalariados. El trabajo a tiempo parcial se impone, fundamentalmente, como consecuencia de una organización del trabajo basada en la jornada partida que divide el tiempo de trabajo en dos bloques homogéneos (de día y de tarde); así como por la preferencia contrastada de los empleadores por un régimen de trabajo flexible que no conllevaría el pago de complementos salariales en caso de prestación de horas extraordinarias.

#### 4.1. Una división sexual del tiempo de trabajo

Si bien es cierto que, como consecuencia de la organización temporal de las prestaciones de servicio, el uso del trabajo a tiempo parcial se impone a todos los trabajadores, existe, no obstante, una división sexual del empleo que se refleja en la sobrerrepresentación de las mujeres dentro de este tipo de empleos y, más concretamente, en aquellos caracterizados por prestaciones de servicio de menor duración (Cf. Tabla 2 situada más abajo). Por regla general, los hombres ocupan más a menudo empleos a tiempo completo o a tiempo parcial pero dotados de una duración mayor de la prestación laboral, mientras que las mujeres, empleadas la mayoría de las veces a tiempo parcial, ven cómo se les asignan los trabajos de menor duración. Así pues, más que el régimen de trabajo contractual, es el reparto del empleo en función del número de horas efectivamente trabajadas el principal indicador de las desigualdades de género. En Bélgica, mientras que en el sector de la limpieza la duración normal de la jornada de trabajo semanal a tiempo completo es de 37 horas, podemos constatar que sólo el 13% de las mujeres trabajan más de 30 horas por semana (frente al 62% en el caso de los hombres). Al mismo tiempo, un 28% de mujeres estarían ocupadas menos de 15 horas por semana, es decir, una media de menos de 3 horas por día (frente al 14% de los hombres). En términos generales, la duración del tiempo de trabajo real de las mujeres en el sector es de media jornada o menos, mientras que la mayoría de los hombres mantiene prestaciones de servicio de una duración más cercana a la jornada a tiempo completo.

	HOMBRES	MUJERES
Menos de 15 horas a la semana (menos de 3 horas por día)	14,4	28,4
Entre 15 y 30 horas a la semana (entre 3 y 6 horas por día)	23,4	58,1
Más de 30 horas a la semana (más de 6 horas por día)	62,2	13,4
	100,0	100,0

Tabla 2 – Duración del trabajo en el sector de la limpieza según sexo.  
Fuente: Memoclean (2005), base de datos de la Union Belge des Entreprises de Nettoyage et de Désinfection (UGBN) [Unión Belga de Empresas del Sector de la Limpieza y la Desinfección].

El análisis efectuado de los centros de trabajo muestra claramente que dicha diferenciación en el empleo es el resultado de la combinación de una división sexual del trabajo y de exigencias de disponibilidad temporal para el trabajo poco compatibles con las obligaciones familiares. Una exigencia que, como veremos, se articulará con una de las principales características del sector: la jornada de trabajo partida y con horarios desincronizados.



## 4.2. Una división sexuada de las tareas

Los hombres se encuentran mayoritariamente presentes en los subsectores de la limpieza industrial, la recogida de basuras y la limpieza de cristales, es decir, en aquellas tareas y funciones asociadas a salarios por hora superiores a los existentes en el sector de la limpieza de oficinas y de espacios colectivos equiparados. Se trata, además, de las tareas y funciones que, de acuerdo con los clientes, pueden ser llevadas a cabo de manera continuada durante los horarios normales y colectivos de la jornada de trabajo. Por otro lado, la especialización sexual del trabajo quedaría igualmente de manifiesto en el propio marco de la limpieza de oficinas, que representa cerca del 55% del volumen de negocio del sector y ocupa a la mayor parte de los empleados. En esta actividad mayoritaria, los hombres se encuentran habitualmente adscritos a la limpieza "pesada" que requiere el uso de maquinaria, así como a los trabajos que conlleven - o, al menos, permiten - una presencia de los empleados de carácter más permanente.

Desde el punto de vista de la clasificación sectorial -ampliamente utilizada por las empresas- de las funciones efectuadas en la limpieza de oficinas, hombres y mujeres se encuentran, en términos generales, en un plano de igualdad. No obstante, cuando se observa más de cerca la distribución de tareas en los centros de trabajo investigados, vemos que, en realidad, hombres y mujeres no son intercambiables. Así, por ejemplo, en muchos centros de trabajo en los que hombres y mujeres tienen asignadas tareas de limpieza, se presupone que, en caso de necesidad, los hombres echarán una mano o completarán su horario en alguna de las funciones de carácter cuasi-logístico que acompañan a las tareas de limpieza: evacuación de residuos, desplazamiento de contenedores, pequeñas reparaciones. A este tipo de tareas habría que añadir otras como el manejo de maquinaria (abrillantadoras, fregadoras, limpieza a presión, etc.). En la mayoría de los casos, los equipos de limpieza "especial", es decir, las operaciones especializadas y puntuales de mantenimiento, son masculinas. El caso de un empleado que trabajaba en las instalaciones de *Citizen Bank* resulta representativo del modelo de empleo masculino vigente en la limpieza de oficinas. Este trabajador limpiaba cada mañana la acera situada enfrente del edificio. En el interior pasaba la fregadora, la abrillantadora y limpiaba la moqueta. Se encargaba igualmente de la logística y descarga del material sanitario (toallas, papel higiénico, productos de limpieza) en el local previsto a tal efecto, es decir, de las tareas denominadas "logísticas". Asimismo, efectuaba actividades de limpieza clásicas pero sólo para cubrir bajas eventuales. Dicho trabajador estaba contratado a tiempo completo y siempre con jornada de trabajo partida.

Por más que se afirme formalmente que las tareas de limpieza se asignan indistintamente a hombres y a mujeres, basta con mirar con mayor detenimiento, más allá de descripciones evasivas del tipo "por las mañanas limpio los despachos", para que emerjan diferencias sutiles. Así, por ejemplo, en este mismo centro de trabajo al que nos estamos refiriendo, es muy frecuente que las empleadas sean asignadas exclusivamente a la limpieza de los despachos, provistas de un carrito y una bayeta. Del mismo modo, en la clínica *Paix Notre Dame*, son las mujeres quienes se encargan de las habitaciones y de las oficinas del personal administrativo. El contacto con los pacientes y sus familias es igualmente responsabilidad exclusiva de ellas. Los hombres, por su parte, se encargan de los pasillos y de los sanitarios. En la empresa química *Pfaff*, las tareas son también distintas en un caso y otro: los hombres se encargan de la gestión de los residuos, del transporte de los contenedores, del reciclado y de la conducción de carretillas elevadoras, mientras que las mujeres se encargan de la limpieza de los laboratorios.

En definitiva, en la limpieza convencional de oficinas, las disparidades salariales existentes entre hombres y mujeres se explican más por las diferencias en la duración efectiva del trabajo que por el lugar formalmente ocupado en la jerarquía salarial. A pesar de que hombres y mujeres anhelan por igual trabajar más, los horarios prolongados y los complementos de horas son concedidos prioritariamente a los hombres. Esta división sexual del empleo, que atribuye a los hombres una duración de la jornada de trabajo más próxima al tiempo completo, se suma a una distribución sexualmente diferenciada de tareas y a una representación particular de los roles de género en la familia y en el trabajo.

Siguiendo Angeloff (1999, p. 61), podríamos, en efecto, analizar la división del trabajo vigente en los centros investigados a partir de las distintas lógicas presentes en la distribución del trabajo en un contexto generalizado de escasez de los empleos a tiempo completo. Al igual que ella, en nuestra investigación también hemos podido constatar la existencia, por un lado, de una lógica de género según la cual el jefe de equipo, por lo general un hombre, tendería a privilegiar a los varones (incrementando su tiempo de trabajo hasta asimilarlo a una jornada a tiempo completo) y delegaría en las mujeres el tiempo de trabajo parcial (aún cuando éstas pudieran contar con una mayor antigüedad). Por otro lado, nos encontraríamos ante una lógica típica de la inmigración por medio de la cual se reforzaría la idea de que es el varón el cabeza de familia y que, desde este punto de vista, debe ser privilegiado en el reparto de las horas de trabajo, por más que muchas de estas mujeres se encuentran, en realidad, en una situación de monoparentalidad <sup>[4]</sup>. A estas lógicas



podríamos añadir, finalmente, una lógica "étnica" que tendería a favorecer al propio clan, a los próximos, a la familia entendida en un sentido amplio.

### 4.3. Jornadas partidas de trabajo y horarios desincronizados

En la mayoría de los centros - incluidos los abordados en este estudio - el trabajo está organizado en jornada partida, quedando así concentrado en torno a dos franjas horarias: al comienzo de la mañana y al final de la tarde, sin que esto suponga para el trabajador la percepción de complemento salarial alguno. El trabajo nocturno propiamente dicho, por el contrario, es poco frecuente. En los países de la Unión Europea, como media, tan sólo el 25% de la actividad de limpieza efectuada por empresas externas se realiza durante las horas convencionales de la jornada de trabajo (EFCI, 2006). En un mercado fuertemente competitivo, las *empresas-cliente* pueden así imponer a las empresas subcontratadas horarios incómodos que garanticen que su personal no se verá importunado por el trabajo de limpieza.

No obstante, es evidente que dicha organización temporal no tiene el carácter ineluctable que, en ocasiones, se le atribuye. Este tipo de organización sería más bien el resultado del acuerdo implícito existente entre *empresas-cliente* y empleadores para reducir el coste del servicio de limpieza mediante una intensificación del trabajo a través de la supresión de los tiempos muertos, las pausas, las interrupciones y perturbaciones, así como mediante la configuración del tiempo de trabajo remunerado por medio de la movilización del trabajo según bloques horarios potencialmente acoplables entre sí. A poco que se observe con mayor detenimiento, veremos que la naturaleza de la propia actividad no basta para justificar este modo de organización. Así, por ejemplo, en Suecia, aunque es posible que se trate de una excepción nacional, la organización del sector de la limpieza en torno a la jornada de trabajo convencional se ha convertido en algo habitual y representa el 70% de la actividad (EFCI, 2006). Podemos constatar igualmente que en los centros de trabajo -como el metro de Bruselas- donde existe una fuerte presencia masculina, el grueso del trabajo de limpieza se desarrolla a lo largo de toda la mañana, en horas con una fuerte afluencia de público (Martínez, 2010).

Esta organización contingente del trabajo es una de las principales causas de la renuncia al trabajo a tiempo completo, sobre todo entre las mujeres, que siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y familiares. A diferencia de otras actividades caracterizadas por horarios atípicos e irregulares -como la restauración rápi-

da que emplea sobretodo a jóvenes y estudiantes (Brochiez, 2001) o el sector fundamentalmente masculino de la seguridad privada (Cortese, Martínez & Munar, 2003)- el sector de la limpieza emplea mayoritariamente a mujeres susceptibles de tener hijos a su cargo: casi el 60% de las empleadas pertenecen a franjas de edad intermedias (25-45 años). De modo que la jornada partida plantea, cuanto menos, el problema de la duración de la jornada de trabajo y de la desincronización de las franjas horarias de trabajo con respecto a las temporalidades sociales dominantes, así como la cuestión de los tiempos intermedios "captados" por el trabajo pero no remunerados. Dicho de otro modo, la jornada partida pone sobre la mesa el problema del desajuste que puede existir entre el tiempo real consagrado a la actividad profesional y el tiempo de trabajo propiamente remunerado. En un escenario en el que las trabajadoras se ven obligadas a renunciar a una u otra de las franjas horarias en las que se divide la jornada de trabajo, no resulta sorprendente que la jornada partida constituya una causa importante de abandono para muchas de ellas.

### 5. La exigencia de disponibilidad para el trabajo

El recurso al trabajo a tiempo parcial, la jornada partida y los horarios desincronizados a la hora de organizar el trabajo son considerados por los empleadores -así como por algunos trabajadores- como una realidad ineludible dentro del sector, un atributo específico de la propia actividad de limpieza. La articulación de estas tres características de la organización temporal de los trabajos sitúa a los asalariados del sector de la limpieza en tensión con respecto a los ritmos socio-temporales dominantes que definen el reparto entre tiempos personales y tiempos profesionales para la mayoría de la población. La aceptación de este régimen de trabajo es una condición para su contratación y pervivencia en el sector. El rechazo de dicho régimen de trabajo, pese a ser causa habitual de queja entre los asalariados de nuestro estudio, resulta pues impensable. En base a su valoración del trabajo de limpieza, estos asalariados están persuadidos de que ninguna de sus tareas requiere un número suficiente de horas que pudiera justificar su contratación a tiempo completo y en un único emplazamiento. Si no hay horas suficientes es, precisamente, porque resulta supuestamente obvio que las labores de limpieza no pueden efectuarse sino cuando los asalariados de la *empresa-cliente* se encuentran ausentes (antes o después). Los testimonios recogidos confirman esta idea:

"Siempre, la limpieza siempre es un servicio con jornada de trabajo partida, ¿cómo vas a hacer por la mañana o por la tarde para tener un tiempo completo?" (Trabajadora, *Galería Betapolis*)

"¿El mejor horario? De 8:00 hasta después de comer, de una vez. Pero eso es imposible: los empleados están trabajando en los despachos durante la jornada. Si voy a las 11:00 la gente estará allí. No se puede (...). En primer lugar, a las 15:00, hacer las papeleras te lleva una hora. Los empleados están ahí. Se van a las 16:00. Donde no hay nadie limpiamos las oficinas. Después los baños cuando está todo tranquilo. Más tarde los despachos que no han podido hacerse antes porque había aún gente" (Trabajadora, *Citizen Bank*)

La presencia de los asalariados de la *empresa-cliente* es percibida como un elemento perturbador que ralentiza el ritmo de trabajo: es necesario esperar a que todo esté tranquilo para cumplir con los tiempos previstos para cada una de las tareas. En consecuencia, la posibilidad de estar ocupado con un horario, aunque sea variable, durante la jornada de trabajo convencional es considerada como una gran suerte, sobre todo cuando se han conocido previamente los horarios desincronizados.

5.1 Una definición ambigua del tiempo de trabajo

La tolerancia de los trabajadores ante las malas condiciones de trabajo se explica en gran medida por el hecho de que todos buscan ampliar el número de horas de trabajo, es decir, por la reivindicación -casi siempre ante los jefes de equipo- de un incremento de la duración del trabajo reconocida contractualmente, por la prestación de horas extra o por la acumulación de distintos trabajos. En este sentido, la disponibilidad temporal que ofrecen los asalariados responde a una lógica de subsistencia o, dicho en otros términos, a una necesidad de carácter principalmente económico (Thoemmes, 2000). La duración del trabajo se encuentra normalmente vinculada a una de las dos franjas horarias de la jornada partida (por ejemplo, 3 horas por la mañana ó 3 horas por la tarde, lo que equivaldría a 15 horas por semana). Se trata pues, necesariamente, de un empleo a tiempo parcial. En ocasiones, el asalariado logra "ganar horas" utilizando diversas estrategias como, por ejemplo, añadir otro turno de trabajo en el mismo centro o recurrir a distintos empleadores. En este sentido, es necesario señalar que hombres y mujeres no se encuentran en pie de igualdad a la hora de buscar un horario de trabajo que garantice unos ingresos razonables y, al mismo tiempo, un equilibrio siempre frágil entre empleo y vida familiar.

La pluriactividad, es decir, la ocupación de varios empleos por parte de una misma persona, es una situación frecuente en el sector de la limpieza. Cerca del 14% de los asalariados del sector ocupan varios empleos simultáneamente o a lo

largo del mismo trimestre, mientras que la tasa de pluriactividad media para el conjunto de los asalariados es del 7% (Cf. Tabla 3 situada más abajo). Además, en el sector de la limpieza, la pluriactividad hace referencia a un cúmulo de empleos asalariados (ejercidos únicamente en el sector de la limpieza), cuando, en términos generales, dicha tasa suele reflejar la vinculación de un empleo asalariado con un trabajo por cuenta propia.

	TOTAL DE LOS ASALARIADOS (%)			SECTOR DE LA LIMPIEZA (%)		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
En un empleo asalariado	92,4	94,4	93,3	86,8	85,3	85,8
En varios empleos asalariados	2,3	3,3	2,7	10,2	13,5	12,4
Cuenta propia y asalariado	5,3	2,4	4,0	3,0	1,3	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 3 – La pluriactividad de los asalariados.  
Fuente: *Banque Carrefour de la Sécurité Sociale*, Bélgica, 2008. Elaboración propia a partir de una muestra de la población asalariada.  
H / Hombres — M / Mujeres

Estos datos concuerdan con las declaraciones que, en relación a la pluriactividad, hemos recogido en nuestro trabajo de campo. Así, por ejemplo, un trabajador ocupado desde las 6:00 hasta las 8:00 en la clínica *Paix Notre Dame* señalaba haberse compuesto un horario de trabajo a tiempo parcial añadiendo otras dos franjas horarias obtenidas de dos empleadores diferentes en dos centros de trabajo distintos. Así, además de su trabajo inicial, este trabajador estaba empleado al mismo tiempo en otro hospital de 18:00 a 21:00 durante la semana y de 14:00 a 20:00 los sábados. Con estos tres módulos temporales lograba estar ocupado 6 días a la semana con un total de 30 horas. Es el caso también de una limpiadora empleada en la tienda *Supply Center* que trabajaba -siempre a tiempo parcial- para tres empleadores distintos. Por la noche, en su primer contrato a tiempo parcial, trabajaba de 19:00 a 22:00. Los miércoles por la mañana, de 8:30 a 10:30, se desplaza al centro comercial *Galería Beta-polis*, donde tenía su segundo contrato a tiempo parcial. Finalmente, los viernes por la mañana, con su tercer contrato a tiempo parcial, trabaja de 8:30 a 12:30 en una empresa industrial. Al final, no computaba más que 21 horas de trabajo semanales.

Estas situaciones de pluriactividad se pueden constatar también en los casos en los que el asalariado, pese a contar con un único empleador, se encuentra ocupado en varios centros diferentes. En este tipo de situaciones no resulta extraño que se firmen varios contratos de trabajo, de manera que los preavisos en caso de despido puedan ser notificados de forma independiente unos de otros. El propio centro de trabajo es el que determina el volumen global de trabajo y su localización diaria y semanal (incluso anual en el caso de determi-

nadas tareas), sin embargo, la duración del trabajo estipulada por contrato se encuentra moldeada por las distintas secuencias de trabajo existentes. Por ejemplo, en el centro escolar *Georges-Perec* el servicio de comedor da lugar a un primer contrato de trabajo y la limpieza de las aulas a un segundo contrato. Cuando los trabajadores muestran su preferencia por un contrato a tiempo parcial lo hacen, a menudo, porque cuentan con otro empleo en otra empresa. La duración del trabajo y, por lo tanto, la remuneración, depende de la acumulación de distintas franjas temporales definidas por contrato. No pudiendo obtener un contrato a tiempo completo, o ante la imposibilidad de hacerse cargo del horario propuesto, los trabajadores tratan de incrementar su tiempo de trabajo combinando, siempre que sea factible, distintas franjas horarias de trabajo que sean compatibles con las obligaciones de la vida privada. Sin embargo, esta situación de pluriactividad plantea, por otro lado, el problema de la sincronización de los distintos fragmentos del tiempo de trabajo. Y es que, cada jefe de equipo, cada empleador dicta sus exigencias temporales sin tomar en consideración la situación personal del asalariado.

Angeloff (1999) describe perfectamente la ambivalencia presente en esta búsqueda de una duración de trabajo próxima al tiempo completo: "trabajar a tiempo parcial supone también recibir un salario parcial. Esto implica estar preparado para incrementar el salario y el tiempo de trabajo siempre que sea posible, cayendo de este modo en la espiral del trabajo a tiempo parcial flexible. La flexibilidad, por su parte, alimenta la esperanza de poder 'hacer más horas' y, por lo tanto, de incrementar, aunque sea mínimamente, un salario irrisorio" (p. 61). En las entrevistas efectuadas en nuestro trabajo de campo resulta a menudo complicado recabar una información precisa sobre la duración real del tiempo de trabajo. De hecho, los asalariados se encuentran a menudo contratados con un contrato a tiempo parcial que cubre únicamente una parte de la jornada de trabajo. El resto de la jornada se compone de horas extraordinarias que no implican una modificación del contrato de trabajo en tanto en cuanto dichas horas extra son consideradas de carácter provisional (cobertura de bajas, tareas ocasionales, etc.).

La medida del tiempo de trabajo estipulado por contrato puede resultar, además, un tanto confusa para los asalariados que trabajan en distintos centros o para diferentes empleadores. En ocasiones se considera "tiempo completo" a un horario que no alcanza las 37 horas semanales pero cuya duración -calculada tras sumar todas las secuencias de trabajo diarias o semanales- se aproxima. Es el caso, por ejemplo, de una mujer empleada en la sede de *Citizen Bank* que afirmaba trabajar a tiempo completo pero que, en realidad, se trataba de la suma de dos trabajos a tiempo parcial (uno de mañana, de 6:00 a 8:00 en la sede del banco; y otro

de tarde, de 18:00 a 21:00 en otro emplazamiento) formalizados en dos contratos de trabajo diferentes ante un mismo empleador. Otra trabajadora, jefa de equipo en la tienda *Supply Center*, afirmaba contar también con dos contratos que juntos equivaldrían a un tiempo completo. No obstante, esta trabajadora contaba con un contrato indefinido para las horas que realizaba al final de la tarde (de 19:00 a 22:00) y un contrato de interinidad para el trabajo efectuado durante el día (de 14:00 a 18:00). En la mayoría de los casos, la duración de la jornada de trabajo es amplia -yendo, en ocasiones, de 6:00 de la mañana a 22:00 de la noche, sin contar los tiempos de desplazamiento- mientras que las horas de trabajo remuneradas dentro de esta franja horaria difícilmente equivaldrían a un trabajo a tiempo completo. La acumulación de horas de trabajo o de empleos es frecuente, convirtiéndose en norma habitual dentro del sector:

"Antes aún era posible lograr el equivalente a un tiempo completo con dos trabajos de 4 horas, pero los clientes prefieren ahora prestaciones de servicio de una duración cada vez más concentrada, aunque eso suponga tener que movilizar un mayor número de trabajadores en el centro" (Jefa de zona)

Se multiplican así los pequeños trabajos de unas pocas horas de duración, como ejemplifica uno de los centros de trabajo abordados en nuestro estudio. En dicho centro las empleadas trabajaban de 5:00 a 7:15, retomando posteriormente su trabajo de 17:00 a 20:15. Es decir, un trabajo de 5 horas y 30 minutos con una disponibilidad de 9 horas. Las asalariadas del ejemplo dispondrían formalmente de 7 horas de tiempo libre durante la jornada pero sus noches serían, en el mejor de los casos, de 6 horas de duración. Con un modelo semejante resulta difícil imaginar un mecanismo para impedir que los horarios de trabajo invadan los tiempos reservados a la vida familiar y personal.

## 5.2 Tiempos de trabajo desbordados

Durante nuestra investigación hemos constatado que, dentro del sector de la limpieza, el recurso a la jornada de trabajo partida está en el origen de buena parte de las dificultades registradas para conciliar vida laboral y familiar. De hecho, la organización del trabajo por medio de la jornada partida conlleva también el recurso a los horarios desincronizados. El objetivo es diferenciar los tiempos de trabajo de las limpiadoras del de los clientes, que se encuentran casi siempre presentes en los centros de trabajo durante la jornada laboral estándar. En el trabajo de oficina, lo habitual es que los empleados comiencen su jornada entre las 8:00 y las 9:00 de la mañana y la terminen hacia las 17:00 ó las 18:00 como máximo. Los horarios de las limpiadoras

deben pues ubicarse entre las 6:00 y las 9:00 de la mañana y terminar como máximo a las 22:00 de la noche, ya que más allá de dicha franja horaria entraría en vigor el trabajo nocturno, que conllevaría complementos salariales. La amplitud de la jornada es de 16 horas, pero los turnos de limpieza deben evitar, en la medida de lo posible, las horas en las que los empleados de la *empresa-cliente* se encuentran presentes. Dicho de otro modo, en lo que a los horarios de limpieza se refiere no se tiene en cuenta el propio ritmo de la vida de las personas, las obligaciones de la vida familiar, personal y social o las tareas a realizar durante el período de "no trabajo" -difícilmente asimilable a un tiempo de "descanso"- disponible entre dos turnos de trabajo.

Los horarios de trabajo fragmentados entre diferentes secuencias de trabajo, distintos centros de trabajo y empleadores variados sobrecargan el tiempo consagrado por los asalariados a su actividad profesional. La jornada de trabajo partida conlleva una multiplicación de las idas y venidas durante una misma jornada, los tiempos parciales de corta duración exigen desplazamientos para llegar al centro de trabajo de una duración similar a los de la propia prestación de servicio, como ponía en evidencia la absurda situación de dos limpiadoras enviadas a una zona industrial para efectuar un trabajo de dos horas de duración y cuyo desplazamiento implicaba un tiempo de una hora y media. El coste es aún mayor cuando los centros de trabajo se encuentran alejados unos de otros o si escasea (o no hay) el transporte público. Fuera de los centros urbanos, la aplicación de horarios desincronizados dificulta aún más la situación en la medida en que la frecuencia del transporte público se organiza en función de horarios estándar que no se corresponden con las prácticas del sector de la limpieza.

El coste del desplazamiento afecta, principalmente, a las mujeres ya que, en términos generales, suele ser su compañero varón quien conduce el coche familiar y porque su tiempo se encuentra más ligado a las obligaciones familiares que el de los varones. Las dificultades para el desplazamiento, en un contexto en el que se requiere ser móvil y aceptar múltiples trabajos, se convierten así en un obstáculo para el empleo, reforzando su dependencia con respecto al cónyuge. El uso del tiempo de esta trabajadora empleada en la *Galería Betapolis* resulta revelador a este respecto:

"Comenzaba por la mañana, a las 6:00. Bueno, mi marido me llevaba en coche. A las 10:00 había terminado y tenía que tomar el autobús (...). Llegaba al tranvía, lo tomaba y después me tocaba hacer trasbordo. A veces no tenía la correspondencia inmediatamente, la perdía y llegaba a casa a las 12:45 ó las 13:00, todo para hacer 3 horas de trabajo. Tenía el tiempo justo para ir a buscar a los niños, darles la comida y volver a llevarles a la

escuela. Luego tomaba de nuevo el tranvía para volver al trabajo. Terminaba a las 19:00. Mi marido venía a buscarme. De 19:00 a 22:00 tenía aún otro trabajo. Para lograr hacer siete horas y media terminaba a las 22:00" (Trabajadora, *Galería Betapolis*).

Este uso del tiempo tan sobrecargado desplazará ciertas responsabilidades parentales hacia el marido y, en caso de indisponibilidad por su parte, hacia la familia ampliada. Con todo, a menudo los niños tenían que quedarse solos en casa, gestionándose la vida familiar a distancia:

"Me iba a trabajar. Mientras que están en la escuela no hay ningún problema, pero luego, cuando están en casa, hay que estar llamando cada cinco minutos: '¿va todo bien?' '¿se ha caído!'. Y yo no puedo moverme, estoy en el trabajo y hay que pedirle el favor a alguien... Francamente, era un horror" (Trabajadora, *Galería Betapolis*).

A estos inconvenientes de carácter familiar se añadirán problemas de salud y de cansancio excesivo, como pone en evidencia esta trabajadora ocupada con jornada partida (7:30-10:30 y 17:30-19:30) en la empresa química *Pfaff*:

"Cuando llego a casa son las 11:00 de la mañana. Es el momento de hacer la comida... Luego, si tengo que hacer algunas compras, dos o tres cosas, enseguida me dan las 15:00. Y digo 'uf'. Me siento ya cansada por haberme levantado a las 5:00 de la mañana y debo volver a trabajar. Vuelvo a casa por la noche, hacia las 20:00 ó las 21:00, depende. Para cuando me voy a dormir ya son las 23:00, medianoche y me tengo que levantar a las 5:00. A la larga estás permanentemente cansada" (Trabajadora, *Pfaff*).

No todos los horarios, sin embargo, son igual de restrictivos o, al menos, en algunos casos parecen viables ciertos apañes. Es el caso, por ejemplo, de una limpiadora de la escuela *Georges-Perec* que afirmaba estar satisfecha: trabajaba de 11:30 a 13:30 y después retomaba su trabajo a las 16:30 en otro centro. Esta trabajadora aprovechaba la interrupción de la jornada de trabajo para preparar la comida. No obstante, es cierto que, en términos generales, el uso del tiempo libre disponible entre el turno de mañana y el turno de tarde varía entre hombres y mujeres. Hay hombres que dicen aprovechar ese tiempo para descansar o para ver a sus hijos los días que no tienen escuela y hacerles la comida al mediodía; otros aprovechan para hacer gestiones administrativas. Todas las mujeres, sin embargo, afirman aprovechar para preparar la cena, limpiar la casa y atender las obligaciones familiares. Tal y como ha demostrado Barrère-Maurisson (2000, p. 310) a partir de sus investigaciones sobre el uso del tiempo, las mujeres ocupadas a tiempo

parcial consagran la mayor parte del "tiempo liberado" a las responsabilidades familiares y muy poco al ocio o al cuidado personal. Así pues, aunque el tiempo disponible entre dos turnos de trabajo pueda compensar los inconvenientes de los horarios desincronizados, no logra revertir la división sexual de tareas existente y, en el caso de las mujeres, es evidente que dicho tiempo no representa para ellas un tiempo libre y de descanso.

Los testimonios recogidos durante el trabajo de campo destacan el hecho de que, más allá de su impacto físico o psicológico, la jornada de trabajo partida supone para los asalariados un nivel de compromiso profesional desproporcionado con respecto al salario que reciben a cambio. No es casual que sus expectativas no sean nunca tomadas en consideración a la hora de definir los horarios de trabajo: gracias a la disponibilidad temporal de los asalariados (y sobre todo de las mujeres) las empresas pueden responder a las exigencias de los clientes, quienes no parecen preocuparse por las condiciones de vida y trabajo de una mano de obra adscrita formalmente a otra empresa. Finalmente, no es sino a través de la renuncia a un turno u otro de trabajo -y de la parte del salario correspondiente- que las mujeres logran limitar las tensiones entre su compromiso laboral y las exigencias de la vida privada, resolviendo, en definitiva, lo que Grossin (1996) denominaría su "ecuación temporal personal". Los cálculos pragmáticos a los que se ven obligados los asalariados del sector de la limpieza para buscar cierto equilibrio entre salario y calidad de vida, constituyen una de las posibles explicaciones de la extensión y feminización de los empleos a tiempo parcial, empleos inicialmente prescritos por la organización del trabajo adoptada de manera estructural en los centros de trabajo.

### 5.3 Reordenaciones posibles

Sin embargo, determinadas reordenaciones del horario de trabajo, bastante modestas de hecho, parecen capaces de modificar profundamente la relación con el empleo, favoreciendo un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. En este sentido, la evaluación de un proyecto piloto de reorganización del trabajo de limpieza en una administración pública ha permitido poner en evidencia la importancia que tienen los horarios de trabajo en la valoración general que hacen los asalariados de los cambios organizativos (Krzyszto & Lebeer, 2010). La nueva organización puesta en marcha en esta administración permitía a los trabajadores finalizar su trabajo a las 18:00 en lugar de a las 20:00, reduciendo en 2 horas la duración de la interrupción entre la prestación de servicio efectuada por la mañana (de 6:00 a 10:00) y la de la tarde (de 15:00 a 18:00 en lugar de 17:00 a 20:00). Según los testimonios recogidos, este horario más

concentrado fue acogido positivamente por la mayoría de los trabajadores del sector de la limpieza, al tiempo que el incremento en la regularidad de los contactos con los funcionarios resultó, en términos generales, satisfactorio.

Por otro lado, desde el punto de vista de la organización de las tareas, la racionalización del trabajo consistió en especializar al personal en función del tipo de espacio asignado (despachos, pasillos, cuartos de baño, etc.), con el objetivo de reducir el equipamiento necesario y de favorecer la adquisición de rutinas de trabajo. La valoración de dicha racionalización del trabajo fue bastante similar en todas las partes implicadas. De hecho, se demostró inmediatamente que la valoración de los trabajadores sobre la reorganización de tareas efectuada dependía por completo de su valoración de los horarios de trabajo. De hecho, la satisfacción con respecto a los horarios de trabajo puede también ocultar su valoración de los contratiempos del trabajo. Dicho de otro modo, en un sector como el de la limpieza caracterizado por su flexibilidad, el horario de trabajo constituye el punto de referencia fundamental con el que valorar las condiciones de trabajo. Así, son los horarios de trabajo los que determinan simultáneamente el salario, la posibilidad de mantener el empleo y el disfrute de un tiempo privado dedicado a la vida social y familiar.

### 5.4 La disponibilidad temporal como atributo de la cualificación

El caso del sector de la limpieza es revelador de un funcionamiento general del mercado de trabajo en el que, como ha señalado Alaluf (2000), más que la cualificación es la confrontación entre disponibilidades temporales -las exigidas por la organización y las ofertadas por el asalariado- lo que resulta determinante en los procesos de vinculación de personas a empleos. Nuestro estudio ha mostrado que, la mayoría de las veces, los trabajadores del sector de la limpieza tratan de conciliar los tiempos de trabajo con las obligaciones de la vida privada mediante la modulación de su implicación en el trabajo. El trabajo a tiempo parcial no evita padecer los inconvenientes de los horarios desincronizados. En la medida en que las guarderías no suelen estar disponibles tan temprano por la mañana o hasta tan tarde por la noche, este tipo de horarios requieren la colaboración del cónyuge, de la familia extendida, o incluso de los vecinos. Por otro lado, desde una perspectiva a más largo plazo, la interrupción de la carrera profesional rara vez es considerada ya que dichas medidas suelen estar destinadas por lo general a los trabajadores ocupados a tiempo completo. Por más que se instauraron precisamente con el objetivo de favorecer la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, para muchas traba-

adoras de la limpieza este tipo de soluciones simplemente no existe. En definitiva, como ha demostrado el caso belga, la disponibilidad temporal, en ausencia de toda forma de cualificación legalmente validada, constituye para los asalariados del sector la única cualificación que pueden hacer valer para acceder y mantener un empleo, salvaguardando así su salario.

Previamente hemos señalado que determinados trabajadores -sobre todo mujeres- pueden verse obligados a renunciar a alguna de las franjas horarias de la jornada partida como consecuencia de la organización temporal del trabajo y de su incompatibilidad con sus responsabilidades domésticas y familiares. Esta renuncia, sin embargo, no siempre resulta sencilla ya que -junto a la negativa a efectuar horas extra escudándose en los excesivos tiempos de desplazamiento requeridos, en problemas con los horarios o en la ausencia de un salario extra<sup>[5]</sup> - es a menudo interpretada por los superiores como un "rechazo al trabajo" merecedor de sanciones. La exigencia de una disponibilidad extrema - al igual que la implementación de una disciplina de trabajo - se sostiene bajo la amenaza de la pérdida del empleo.

## 6. Conclusiones

En el sector de la limpieza la organización temporal de las tareas determina en gran medida el conjunto de las condiciones de trabajo del personal, así como el horizonte temporal del empleo y la reordenación del tiempo de trabajo. Los empleos razonables desde el punto de vista del régimen de trabajo y del horario no abundan. Tanto hombres como mujeres están sometidos a las dificultades derivadas de la jornada partida que divide el tiempo de trabajo en bloques homogéneos (habitualmente uno de mañana y otro de tarde). En este contexto, los asalariados se ven confrontados a un dilema permanente entre la necesidad económica de lograr más horas de trabajo y la búsqueda de una coordinación entre los distintos tiempos sociales. Las mujeres, en particular, padecen simultáneamente el trabajo a tiempo parcial -sobre cuya duración no suelen poder negociar- y los horarios de trabajo atípicos. Se constata así que las expectativas temporales de los asalariados no son tomadas en consideración sino a través del filtro distorsionador de una representación sexuada y tradicional de los roles que se traduce en una división sexual del trabajo y del empleo.

Uno de los principales desafíos para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la limpieza radica en el control de los horarios de trabajo. En un contexto en el que proliferan los discursos que reivindican la individualización de los tiempos de trabajo en nombre de su mejor concilia-

ción con la vida privada, es fundamental abordar la cuestión del espacio cada vez mayor que ocupa el tiempo de trabajo en el tiempo de vida de las personas. Los tiempos de trabajo adscritos a los asalariados del sector de la limpieza reflejan los determinantes de la posición social que les es asignada. Dicha posición social tendría un primer factor determinante en la condición de sujetos subalternos de la empresa que tienen dichos trabajadores, en tanto en cuanto sus horarios de trabajo se encuentran subordinados a los horarios del resto de asalariados de la empresa, es decir, de los empleados de la *empresa-cliente*. Estaríamos ante una subordinación que remite a sus condiciones de empleo, a su estatuto y a la consideración atribuida a su trabajo.

En un contexto marcado por una exigencia de disponibilidad temporal cada vez mayor, otro determinante de su posición social es el modo en que el tiempo de trabajo es distribuido en los distintos centros de trabajo y, consecuentemente, el salario al que dará derecho. A este respecto, la diferenciación sexual del trabajo resulta fundamental. Más concretamente, el reparto de los horarios de trabajo que hemos podido constatar en nuestra investigación se basa en un rosario de ideas preconcebidas a propósito de la supuesta contraposición entre cualidades masculinas y femeninas. Estas ideas preconcebidas servirían para justificar la atribución a los hombres de jornadas de trabajo a tiempo completo, las tareas de limpieza industrial y el manejo de maquinaria y a las mujeres la jornada de trabajo a tiempo parcial y la limpieza de los despachos.

El tercer elemento determinante de la posición social de estos trabajadores (que colocaría la cuestión de los horarios en el centro del debate sobre las condiciones de trabajo en el sector) sería la escasa importancia acordada al impacto de dichos horarios en la articulación entre tiempos de trabajo y tiempos privados. Para un buen número de mujeres, la falta de coordinación entre los diferentes tiempos sociales es algo bien tangible. Las dificultades planteadas por el cuidado de los hijos no pueden resolverse únicamente mediante la movilización de la familia o de los vecinos, sino que requerirá a menudo la renuncia a una parte del tiempo de trabajo y, por lo tanto, a una parte del salario que se antoja, no obstante, imprescindible para poder escapar de la condición de "trabajador pobre".

Frente al riesgo de una legitimación de la división sexual del trabajo por medio de las relaciones de género existentes en el seno de la familia conviene, no obstante, enfatizar el carácter contingente de la organización del trabajo. Centrar demasiado la atención en los factores familiares que motivan la elección del trabajo a tiempo parcial y la renuncia a una parte del trabajo por parte de determinadas trabajadoras, supone olvidar que la perspectiva de la "conciliación" busca cuestionar también los modos de gestión de la mano



de obra (Alonzo, Angeloff & Maruani, 2005). A diferencia, sin embargo, de lo que ocurre en otros grupos profesionales feminizados como las enfermeras -que gozan de cierta estabilidad en el empleo y que, a pesar de las limitaciones objetivas de la actividad, pueden hacer valer hasta cierto punto, individual y colectivamente, las obligaciones de la vida familiar para lograr cierta reorganización de los tiempos de trabajo (Bouffartigue & Bouteiller, 2006)- en el caso de las trabajadoras precarias de la limpieza este tipo de dimensiones no son tomadas en consideración a pesar de que el recurso a la jornada partida y a los horarios desincronizados no tengan nada de ineluctables.

#### Notas

[1] Empleamos el término de "limpieza de oficinas" para diferenciar éste tipo de actividades del servicio de limpieza en instalaciones industriales, la recogida de basuras y la limpieza de cristales. El servicio de limpieza de oficinas incluiría el espacio de los despachos, así como otros espacios colectivos equiparados (salas de reunión, espacios de paso, comedores, servicios...)

[2] La *tasa de penetración* mide la cobertura por parte del mercado de un producto o servicio. Es el resultado de dividir la demanda actual de un producto o servicio por la demanda potencial del mismo.

[3] En el sector de la limpieza, la empresa "entrante" que se hace con el contrato del servicio está obligada a mantener al personal previamente ocupado en el centro, garantizándoles el empleo al menos por un período de seis meses. La continuidad de la relación de trabajo en la *empresa-cliente* prima pues sobre el contrato de trabajo con el empleador. Los trabajadores permanecen en el mismo centro de trabajo utilizando, llegado el caso, el uniforme de las sucesivas empresas adjudicatarias del servicio.

[4] En Bélgica, mientras que las situaciones de monoparentalidad afectaban al 8,4% del conjunto de los asalariados (5,6% en el caso de los hombres, 11,7% entre las mujeres), dicho porcentaje se elevaba al 11,6% en el sector de la limpieza (5,5% entre los hombres, 14,8% entre las mujeres). Como muestran estos datos, la disparidad proviene, básicamente, de la situación de las mujeres (Fuente: Base de datos de la *Banque Carrefour de la Sécurité Sociale*, 2008).

[5] La disponibilidad temporal consistente en la aceptación de un trabajo complementario o de horarios incómodos no está reconocida, ni compensada mediante el pago de un salario extra. El marco normativo institucionalizado a nivel de rama de actividad refleja claramente, a escala de la jornada laboral, esta exigencia de disponibilidad: situando en las 22:00 el umbral a partir del cual el trabajo nocturno debe ser compensado por medio de un salario extra (cuando en la reglamentación belga del tiempo de trabajo, el trabajo nocturno hace referencia a las prestaciones laborales efectuadas entre las 20:00 y las 6:00), no respetando los límites mínimos de duración de la jornada de trabajo e ignorando los inconvenientes derivados de la jornada partida.

#### Referências bibliográficas

- Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In Gilbert de Terssac & Diane-Gabrielle Tremblay (Dir.), *Où va le temps de travail?* (pp.203-213). Toulouse: Octarés Éditions.
- Alonzo, P., Angeloff, T. & Maruani, M. (2005). Travail, famille et genre: une relation à double sens. In Margaret Maruani (Dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (pp. 372-380). Paris: La Découverte.
- Angeloff, T. (1999). Des miettes d'emploi: temps partiel et

- pauvreté. *Travail, Genre et Sociétés*, 1, 43-70.
- Barrère-Maurisson, M. A. (2000). Partage des tâches, des temps dans les ménages et parité professionnelle. In Evelyne Istace, Michel Laffut, Robert Plasman & Christine Ruyters (Eds.), *Sphères privée et professionnelle. Vers une recomposition des rôles et des actions* (pp. 295-311). Bruselas : De Boeck.
- Bouffartigue P., & Bouteiller, J. (2006). Jongleuses en blouse blanche. *Temporalités*, 4. Retirado en Mayo, 5, 2012 de <http://temporalites.revues.org/344>.
- Brochiez, C. (2001). Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 138, 73-83.
- Cortese, V., Martínez, E., & Munar, L. (2003, Noviembre). *Organisation professionnelle et mobilisation de la main-d'œuvre dans la sous-traitance de services. Le cas de la sécurité privée*. Comunicación presentada en las IXèmes Journées de Sociologie du Travail. Paris, Francia.
- European Federation of Cleaning Industries (EFCI) (2006). *The Cleaning Industry in Europe*. Bruxelles: European Federation of Cleaning Industries.
- Grossin, W. (1996). *Pour une science du temps. Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse: Octarès.
- Krzeslo, E., & Lebeer, G. (2010). *La perception des changements organisationnels et horaires du chantier du Service Public Fédéral des Finances par le personnel de nettoyage. Enquête auprès des salariés de la firme Euroclean*. Informe de investigación realizado a petición Centre de Formation du Nettoyage. METICES – Université Libre de Bruxelles. Bruselas: Bélgica.
- Lebeer, G., De Schamphelre, J., & Krzeslo, E. (2009). *Temps de travail, charge de travail et conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle*. Informe de investigación realizado a petición Centre de Formation du Nettoyage. METICES – Université Libre de Bruxelles. Bruselas: Bélgica.
- Martínez, E. (2010). *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*. Bruselas: Presses de l'Université de Bruxelles.
- Munar, L., & Lebeer, G. (2005). Nature et contenus de la relation de sous-traitance dans le secteur du nettoyage. *Travail Emploi Formation*, 6, 6-31.
- Puech, I. (2004). Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre. *Sociologie du travail*, 46, 150-167.
- Scandella, F. (2010). Les dessous d'une industrie en pleine expansion. *Hesamag*, 2, 13-16.
- Thoemmes, J. (2000). *Vers la fin du temps de travail?* París: PUF.

## PT/ES

## As trabalhadoras do sector das limpezas: precariedade no emprego, desigualdades temporais e divisão sexual do trabalho

**Resumen** A partir de los resultados de un estudio cualitativo efectuado en distintos centros de trabajo belgas, este artículo muestra la importancia que tienen las desigualdades de género dentro del sector de la limpieza, analizando al mismo tiempo su dinámica específica en el ámbito de los regímenes de trabajo, de las modalidades concretas de organización de tareas y de la gestión de la mano de obra. El artículo pone en evidencia que el empleo de mujeres en el sector de la limpieza refleja los efectos de una doble segregación. En primer lugar, la segregación derivada de las condiciones específicas de subordinación que caracterizan al trabajo de limpieza efectuado - cada vez más - en el marco de relaciones de subcontratación. En segundo lugar, aquella que se desprende de las tensiones, padecidas especialmente por las mujeres, entre regímenes y horarios de trabajo no negociables - trabajo a tiempo parcial no elegido voluntariamente, jornadas partidas de trabajo y con horarios desincronizados - y obligaciones de la vida privada.

**Palabras clave** sociología del trabajo, sector de la limpieza, condiciones de trabajo, relaciones de género.



FR

## Les ouvrières du nettoyage: précarité d'emploi, inégalités de temps et division sexuelle du travail

**Résumé** Au départ des résultats d'une étude qualitative menée dans plusieurs chantiers de nettoyage en Belgique, cet article montre l'importance des inégalités de genre dans le secteur et en décompose les mécanismes, propres aux régimes de travail et aux modalités spécifiques de l'organisation du travail et du management de la main d'œuvre. Il met en évidence que l'emploi des femmes dans le nettoyage enregistre les effets d'une double ségrégation : tout d'abord, celle due aux conditions particulières de subordination qui caractérisent le travail du nettoyage exercé de plus en plus souvent dans le cadre de relations de sous-traitance et ensuite celle découlant des tensions que subissent plus particulièrement les femmes entre des régimes et des horaires de travail non négociables – temps partiel non choisi et horaires coupés et décalés – et les contraintes de la vie privée.

**Mots-clé** sociologie du travail, secteur du nettoyage, conditions de travail, relations de genre.

EN

## The female workers of the cleaning sector: precariousness of employment, inequalities of time and sexual division of labor

**Abstract** Based on the results of a qualitative study conducted in several sites where the Belgian cleaning service providers operate, this article shows the importance of gender inequalities in the sector and decomposes the mechanisms related to the specific work regimes and to the specific modalities of work organization and manpower management. This study also brings to light that women's employment in such activity registers the effects of a double segregation: first of all, a segregation related to the particular conditions of subordination which characterize the cleaning work, performed more and more often within the framework of subcontracting relations and, then, a segregation ensuing from the tensions which affect particularly the women, on the one hand non-negotiable work regimes and working schedules – compulsory part-time work and segmented and shifted schedules – and on the other hand the constraints of the private life.

**Keywords** sociology of work, cleaning sector, working conditions, gender relations.

### ¿Como referenciar este artículo?

Lebeer, G., & Martínez, E. (2012). Trabajadoras del sector de la limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo. *Laboreal*, 8, (1), 28-41  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223565378::65::2>

Manuscrito recibido en: Marzo/2012

Aceptado tras peritaje: Junio/2012

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

### Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino <sup>[1]</sup>

Sónia Nogueira<sup>1</sup> & Joana Castelhana<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Centro de Psicologia da Universidade do Porto  
Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal  
[snogueira@fpce.up.pt](mailto:snogueira@fpce.up.pt)

<sup>2</sup> Centro de Psicologia da Universidade do Porto  
Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal  
[jcastel@fpce.up.pt](mailto:jcastel@fpce.up.pt)

**Resumen** Se asume al tiempo como una cuestión central en la (des)igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, haciéndose particularmente visible en la forma en la que distribuyen su tiempo a diario. En las profesiones típicamente masculinas, donde la organización temporal parte del supuesto de una disponibilidad total para el trabajo, los tiempos son más propensos a obstaculizar la conciliación con la vida personal, especialmente para las mujeres, mayormente responsables de las tareas en el ámbito doméstico.

La realización de dos estudios de caso, con la policía y los conductores, ambas profesiones en el proceso de feminización, permitió dar cuenta de la función central del factor tiempo en estas actividades. En los dos casos, la conciliación trabajo/ familia en contexto de horarios atípicos de trabajo depende de la movilización de estrategias diferentes para hombres y mujeres. Para las mujeres, un manejo diferente del tiempo de trabajo diario se corresponde también con una gestión diferenciada de carrera.

Los resultados obtenidos permiten a una reflexión sobre la contribución de las mujeres a estas actividades, cuestionamientos y debates que referien, sobre todo la organización temporal del trabajo, pero también al valor del tiempo en el mercado de trabajo actual.

**Palabras clave** tiempo, feminización, horarios de trabajo, carrera.

## 1. Introdução

O tempo dita as regras de toda a actividade humana, constituindo a modalidade de regulação da sua existência (Alaluf, 2000). Este factor é de uma importância central na análise económica e social e divide-se, essencialmente, em tempo de trabalho e tempo de não trabalho (Martinez, 2010). Nesta dicotomia, o tempo de trabalho prevalece sobre os outros tempos de vida e, nesse sentido, acaba por os regular. Contudo, mais do que a prevalência de uma sobre a outra, é o interface entre estas diferentes temporalidades que adquire um maior sentido quando se estudam as actividades de trabalho marcadas por organizações temporais baseadas no princípio de uma disponibilidade total para o trabalho. É o caso das profissões de motorista e de polícia – que tomaremos como referência neste artigo a partir de dois estudos de caso – profissões maioritariamente desempenhadas por homens, em processo de feminização, mas que mantêm modos de organização do trabalho eminentemente masculinos. Os horários de trabalho exigentes e penosos colocam dificuldades adicionais às mulheres nestes contextos profissionais pelas suas maiores responsabilidades a nível familiar e doméstico e reflectem um uso sexuado do tempo, que surge como um dos pontos-chave de (des)igualdade entre homens e mulheres (Silvera, 2005).

Neste artigo, tomando como referência os dois estudos de caso no sector das forças de segurança e no sector dos transportes rodoviários de passageiros, reflectimos sobre o factor tempo à luz dos questionamentos que as mulheres fazem em relação à organização temporal do trabalho e das estratégias que empreendem para gerir eficazmente os seus tempos de trabalho e de vida – que acabam por corresponder a uma gestão temporal quotidiana mas também a opções ao nível do percurso profissional e da gestão de carreira.

## 2. O tempo e o trabalho

O tempo é um factor estruturante na vida dos indivíduos e das sociedades e, no que ao trabalho diz respeito, “intervém em todas as dimensões da relação salarial, nas formas contratuais da mobilização do trabalho, nas modalidades organizacionais de uso da força de trabalho e na troca salarial” (Martinez, 2010, p.8, tradução livre).

Segundo Maruani (2007), os tempos de trabalho contribuem para o desenho de novas configurações nas relações sociais, demarcando categorias de trabalhadores: os que têm isenção de horário e os que vivem condicionados por tempos impostos, os que têm um tempo de trabalho regular e regulado e os que trabalham com horários desfasados ou imprevisíveis. E são eles também um dos ele-

mentos essenciais de distinção entre “empregos femininos” e “empregos masculinos”, que contribuem para a constituição de diferenças e de desigualdades no trabalho. Numa altura em que inúmeras alterações se processam no mercado de trabalho, com implicações nos tempos, é pertinente reflectir sobre estas evoluções diversas e contraditórias: a diminuição do tempo de trabalho que surge em paralelo com a intensificação dos constrangimentos temporais, uma diversificação simultânea a um fraccionamento dos tempos de trabalho, a homogeneização da presença feminina e masculina nas actividades de trabalho mas com estatutos de emprego diferenciados, em resultado de uma distinta disponibilidade para o trabalho (Maruani, 2007). De facto, a flexibilização dos tempos de trabalho como uma tendência geral do mercado – em que o trabalho deixa de ser medido em tempo e passa a sê-lo em função da concretização dos objectivos definidos e da demonstração de resultados – contribui para uma crescente invasão dos tempos dedicados à vida extra-profissional (Martinez, 2010).

Segundo Alaluf (2000), no período pré-industrial, o trabalho confundia-se com o tempo dedicado à vida pessoal e familiar – a actividade profissional de agricultores ou artesãos não se distinguia do tempo dedicado à família, em casa; com a industrialização, o trabalho assume um tempo aparte e o trabalhador é remunerado pelo tempo despendido a trabalhar para outrem, sendo o tempo no trabalho mais importante do que o conteúdo do trabalho. É nesta altura que se delimitam claramente o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Esta divisão essencial corresponde a uma relação de prevalência do primeiro sobre o segundo e revela o carácter estruturante da actividade profissional na vida dos sujeitos – ela prescreve não só os tempos de trabalho mas também os tempos de não trabalho (Alaluf, 2000). Todavia, mais do que esta “superioridade”, quando se estuda o ser humano trabalhador, importa considerar a inter-relação entre estas diferentes temporalidades – efectivamente, “o uso do tempo define-se pelo cruzamento de uma pluralidade de constrangimentos temporais, quer do trabalho, quer da vida privada” (Martinez, 2010, pp. 74, tradução livre) e a consideração dos tempos dos trabalhadores não pode ser feita apenas pela análise da organização dos tempos de trabalho, mas também pela articulação com os outros tempos de vida, isto é, pela forma como os horários de trabalho criam condições ou dificultam uma conciliação com a vida pessoal e familiar.

## 2.1. A articulação da vida profissional com a vida pessoal e familiar

Se é verdade que diversas mudanças no mercado de trabalho, como a desregulação do mercado de trabalho, a globalização e as pressões competitivas crescentes para reduzir os custos e alcançar maiores margens de lucro (Rapoport & Bailyn, 1998, conforme citado por Burchielli, Bartram & Thanacoody, 2008), têm contribuído para as dificuldades de conciliação, também o processo de feminização das profissões levantou um conjunto de questões relacionadas com a gestão dos tempos entre responsabilidades profissionais, domésticas e familiares (Perista, 1999).

Durante muitos anos, os homens estiveram maioritariamente dedicados à vida profissional e as mulheres, à esfera privada, o que levou a que os tempos de trabalho fossem pensados com o pressuposto de uma disponibilidade total para o trabalho. De facto, o trabalho é visto como uma condição para o exercício normal do papel familiar para o homem mas não para a mulher. Este foi um cenário que se alterou com o movimento de entrada das mulheres no mercado de trabalho (Martinez, 2010) – passa a ser necessário organizar os tempos de trabalho de modo a permitir dar resposta a uma dupla exigência de disponibilidade das mulheres. Isto tendo em conta que o ingresso na esfera laboral não foi acompanhado na mesma proporção pelo ingresso dos homens na esfera privada (Suard, 2003) – os dados relativos ao uso do tempo apresentados por Hirata, Lombardi e Maruani (2008) mostram que, em média, as mulheres trabalham menos 95 minutos por semana que os homens mas consagram 131 minutos a mais do que estes às tarefas domésticas. Esta torna-se uma das razões pela qual as mulheres continuam a ser as principais afectadas pela problemática da conciliação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado (Vogel, 2003).

Para além disto, o ajustamento dos horários profissionais e domésticos é ainda mais desafiante quando é necessário regular os constrangimentos associados a horários irregulares, existentes em diversas actividades de trabalho. Estes apresentam dificuldades suplementares e exigem um esforço de gestão dos vários tempos de vida ainda mais amplo e complexo (Prévost & Messing, 2001) e obrigam à mobilização de alguns tipos específicos de estratégias, tais como a organização individual rígida do sono e das refeições ou a opção por um horário atípico de forma a cuidar dos filhos durante o dia ou nos fins-de-semana (Barthe e Abbas, 2009). Uma outra estratégia frequentemente apontada é a de flexibilização de horários de trabalho, deixada sobretudo a cargo do trabalhador, que se depara com a necessidade de gerir as responsabilidades profissionais, pessoais e familiares (Burchielli, Bartram & Thanacoody, 2008). Contudo, esta não é uma estratégia isenta de consequências, visto que os acordos de horários flexíveis suge-

rem que o foco é colocado nas escolhas individuais relacionadas com o uso do tempo, o que leva a questionar o recurso à flexibilidade como instrumento de conciliação. Na definição das preferências em termos de horários de trabalho, as próprias considerações que são feitas variam entre homens e mulheres – as mulheres têm mais em conta as responsabilidades domésticas e familiares e os homens, o lazer ou actividades periféricas (Prévost & Messing, 2001). Os tempos e temporalidades das mulheres apresentam, assim, características específicas, que exigem um esforço de gestão físico, psíquico e emocional quase indistinto e que, muitas vezes se torna *invisível*, sobretudo no que diz respeito ao trabalho doméstico (Messing, 2000; Perista, 2002; Prévost & Messing, 2001), não dando conta dos custos físicos e psicológicos inerentes a este trabalho não remunerado. Para além disso, a conciliação dos imperativos do trabalho e da carreira com as responsabilidades familiares pode também constituir-se como um custo para a carreira e o percurso profissional das mulheres, como um obstáculo à aquisição das competências valorizadas na progressão profissional, perpetuando e reforçando a segregação (Grönkvist & Lagerlöf, 2000).

## 3. As mulheres e o mundo do trabalho

Apesar de a mulher sempre ter trabalhado, nomeadamente na agricultura, a revolução industrial é frequentemente considerada como um marco importante na entrada das mulheres no mercado de trabalho, visto que foi durante esta altura que a mulher trabalhadora ganhou maior destaque (Scott, 1994). Contudo, continuou a ser vista como uma trabalhadora de segunda ficando, na larga maioria dos casos, confinada a empregos de baixos salários e não especializados, que reflectiam a prioridade das suas obrigações domésticas e maternais sobre as responsabilidades profissionais. O ingresso em massa das mulheres no mercado de trabalho acontece sobretudo durante a segunda metade do século XX.

No que respeita a Portugal, nos anos cinquenta do século passado, as mulheres estavam ainda, na larga maioria dos casos, limitadas à esfera privada, acumulando as funções de esposa e de mãe, com excepção dos meios rurais, onde as mulheres eram igualmente responsáveis pelo trabalho agrícola (Silva, 1983). Na década de 60 verifica-se um aumento da procura de emprego por parte das mulheres, justificado pela emigração, o êxodo rural, a mobilização militar e a guerra colonial, tendo-se revestido de um carácter de inevitabilidade social e assumindo-se como um recurso familiar (Lopes & Perista, 2010). O ingresso das mulheres ocorreu no sector secundário, mas também no sector terciário e em funções que não eram mais do que o prolongamento das suas tarefas domésticas (eg. serviços de apoio

doméstico, educação e saúde, ou administração pública) (Lopes & Perista, 2010).

Com o fim do período do Estado Novo, foram dados os primeiros passos para a eliminação da discriminação contra as mulheres, através da elaboração da Regulamentação do Trabalho Feminino (Monteiro, 2010). Em 1976, na Constituição Portuguesa é assegurada “a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho, bem como as condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”. (Constituição da República Portuguesa, artº 58º).

Nas décadas de 80 e 90, o emprego feminino continua a ser caracterizado por maiores graus de precariedade e probabilidade de desemprego, bem como por propiciar experiência e formação profissionais menos qualificantes (Lopes & Perista, 2010). Na segunda metade da década de 80 paralelamente a outras iniciativas de incentivo ao emprego feminino, foram sendo introduzidas, de forma gradual, medidas dirigidas à integração de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, através da criação de um “Núcleo para o Emprego Feminino” no Instituto de Emprego e Formação Profissional.

### 3.1 O processo de feminização de profissões tipicamente masculinas

O mundo do trabalho não é uma realidade homogénea quanto à distribuição por género, na medida em que “homens e mulheres não exercem as mesmas profissões, não trabalham nos mesmos sectores de actividade e são colocados em situações de trabalho diferentes” (Grozelier, 1987, p.266, tradução livre). De facto, apesar da já referida crescente entrada das mulheres no mundo do trabalho, existem ainda sectores onde a presença masculina é quase exclusiva ou, pelo menos, maioritária, e que justificam a denominação de “profissão tipicamente masculina”, ou seja, uma profissão em que as mulheres não atingem um terço do número total de trabalhadores (Portaria n.º 1212/ 2000 de 26 de Dezembro). O processo de feminização destes contextos profissionais faz-se através de inúmeras mudanças – para as mulheres que passam a desempenhar uma actividade de trabalho que até aí lhes estava “vedada”, mas também para os homens que já a desempenhavam e que não ficam indiferentes a esta “mixigenação”. Aliás, de acordo com Kergoat (1993), há algo que se reconstrói com a integração de mulheres em empregos maioritariamente masculinos

Para as primeiras, o facto de terem de encontrar o seu lugar e construir o seu percurso nestas profissões exige a mobilização de estratégias de integração no colectivo de trabalho ou de demonstração das suas competências específicas. Estas mulheres confrontam-se com dificuldades

mais marcadas do que aquelas que desenvolvem a sua actividade profissional em universos mistos, na medida em que, face à sua entrada, diversos mecanismos individuais e colectivos de defesa são postos em prática pelos homens (Pfefferkorn, 2008), o que origina a que elas, não raras vezes, se sintam como “intrusas” (Lacomblez, 2008).

Se, por um lado, a inserção das mulheres neste tipo de profissões lhes coloca alguns desafios e atribui à sua actividade certas particularidades, por outro lado, acaba por contribuir para a evolução de debates de valores e das relações com o trabalho (Lacomblez, 2008). Trata-se de um ingresso que gera controvérsias e questionamentos, que perturba a ordem estabelecida pelos homens e por identidades profissionais construídas sobre princípios eminentemente masculinos (Scheller, 1996). Assiste-se a um re-pensar e a uma re-definição de regras uma vez que as mulheres levam os homens questionar as configurações da organização do trabalho e a reflectir, muitas vezes pela primeira vez, sobre questões relacionadas, por exemplo, com os horários de trabalho ou o conflito trabalho-família que são, habitualmente, levantadas por elas.

### 4. Dois estudos de caso em profissões tipicamente masculinas

Os estudos de caso aqui apresentados foram desenvolvidos no sector dos transportes rodoviários de passageiros e no sector das forças de segurança, na área metropolitana do Porto, enquadrados num projeto de investigação que visava o estudo do processo de feminização de profissões tipicamente masculinas.

Em termos metodológicos, em coerência com a tradição científica da ergonomia da actividade, em que nos inscrevemos, foi feita uma análise ergonómica do trabalho dos motoristas e dos polícias, com o intuito de melhor conhecer e compreender a sua actividade, as condições em que é exercida e os constrangimentos com que se confrontam. Os dados obtidos desta forma foram complementados através do recurso a um inquérito que aborda as relações entre a saúde e o trabalho – Inquérito Saúde e Trabalho (2007) (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007) –, a entrevistas semi-estruturadas com os participantes e a consulta documental. As questões de investigação colocadas inicialmente – nomeadamente relacionadas com os constrangimentos e desigualdades entre homens e mulheres que ainda persistem nestes contextos profissionais ou com os questionamentos que emergem com a feminização, ao nível das condições e da organização do trabalho – acabaram por revelar a importância do factor tempo nestas duas actividades. As características das próprias actividades de trabalho, como a necessidade de prestação do serviço durante as 24 horas do dia, tema que iremos desenvolver mais à frente, assim

como os constrangimentos e as estratégias apontadas pelos participantes no decorrer da pesquisa, contribuíram para que a organização temporal do trabalho assumisse um papel central e novas questões fossem colocadas. Como gerem estes profissionais os seus tempos de trabalho? Considerando os desafios adicionais das mulheres ao nível da conciliação com a vida pessoal e familiar, que estratégias são utilizadas especificamente pelas mulheres? Que implicações têm estas estratégias de gestão? É o que tentaremos responder de seguida.

#### 4.1 As mulheres motoristas: uma gestão “experimental” dos horários de trabalho

Durante muitos anos, a profissão de motorista esteve reservada aos homens e, em Portugal, apenas na década de 90, se iniciou a integração de mulheres. Na área metropolitana do Porto, onde foi desenvolvida esta pesquisa, esta entrada ocorreu no ano de 2000 e, em 2005 (data a que correspondem os únicos dados disponíveis) as mulheres constituíam apenas 1,4% dos efectivos de motoristas (Projecto Volante XXI, 2005). Deste modo, apesar da progressiva integração de mulheres, ser motorista de transportes públicos permanece tradicional e culturalmente conotado como uma actividade tipicamente masculina, associada a gestos, palavras, atitudes e saberes-fazer particularmente detidos ou assumidos por homens (Scheller, 1996) e onde as condições e a organização do trabalho são pensadas para o trabalhador masculino (Copsey & Schneider, 2008; Schneider & Irastorza, 2011). Este facto resulta na existência de algumas particularidades na actividade das mulheres motoristas, relacionadas, nomeadamente, com a integração no colectivo de trabalho, a relação com colegas e passageiros (Cunha, Nogueira & Lacomblez, 2012) ou as questões de saúde.

No que aos tempos de trabalho diz respeito, e como diversas pesquisas já deram a perceber (Cunha & Gil Mata, 2005; Cunha, 2012), os tempos dos motoristas afastam-se de tal modo da norma, que poderão concentrar em si mesmos a essência das dificuldades e dos prazeres da profissão (Scheller, 1996, 2009). Neste sector – dos transportes rodoviários de passageiros – os tempos de trabalho não parecem ser mais do que “uma variável dependente, um produto corolário das flutuações da actividade” (Martinez, 2010, p.7, tradução livre). De facto, critérios como a necessidade de prestação do serviço durante as 24 horas do dia ou de ajustamento da oferta do serviço à procura por parte dos passageiros, com as suas variantes ao longo do dia e ainda nos dias úteis e de fim-de-semana condicionam a configuração dos horários de trabalho e determinam a atipicidade e penosidade que os caracterizam. E, se esta situação sempre se verificou, nos anos mais recentes, alterações globais no mercado de trabalho que levaram, por exemplo, a uma flexibilização dos horários

ou ao aumento do trabalho em *part-time* ou ao fim-de-semana, nomeadamente no sector dos serviços (Martinez, 2010), fizeram com que fossem equacionadas novas necessidades a que os transportes públicos deveriam dar resposta. Esta alteração da necessidade do serviço de transporte obriga também a mudanças nos horários de trabalho de quem o presta, tornando-os mais dispersos e penosos.

Este estudo, que contou com uma amostra de 32 motoristas – 16 homens e 16 mulheres – de duas empresas de transportes colectivos urbanos, da área metropolitana do Porto, permitiu confirmar a organização temporal da sua actividade como a maior fonte de constrangimentos, tanto para as mulheres como para os homens, mas com diferentes sentidos e custos para uns e outros.

##### 4.1.1. A organização temporal da actividade dos motoristas

Os horários de trabalho dos motoristas estudados apresentam uma configuração muito particular. Características como a irregularidade/variabilidade, atipicidade e imprevisibilidade dos horários, a dessincronização em relação aos tempos sociais e familiares (trabalho ao fim-de-semana, por exemplo) ou um tempo de ocupação elevado (seja em horas de condução ou não), justificam a sua penosidade e revelam uma complexidade fora do comum.

Antes de mais, existem diversos tipos de serviços e de estatuto de motorista, que correspondem a diferentes horários, mais ou menos favoráveis, e a permanência num estatuto ou transição para um mais favorável é determinada pela antiguidade do motorista na empresa.

Quando iniciam a sua actividade, os motoristas podem escolher entre um de dois estatutos – “encaixado em fora-de-regras” ou “escalado” – que variam, sobretudo, ao nível dos serviços desempenhados e da antecedência com que têm conhecimento deles. No estatuto “encaixado em fora-de-regras”, o motorista desempenha apenas serviços “fora-de-regras” – serviços com um intervalo de duração de duas a cinco horas e meia, e com um tempo de ocupação que pode ser de 14 horas, que são considerados os serviços mais penosos, devido ao longo intervalo e ao tempo de ocupação elevados – e têm conhecimento deles com meses de antecedência. Os motoristas “escalados” desempenham todos os serviços: “seguidos” (serviços sem intervalos, que ocupam apenas uma manhã, uma tarde, a noite ou a madrugada), “em duas etapas” (serviços realizados em duas partes, com um intervalo de duração inferior a duas horas) e “fora-de-regras”. Por um lado, os escalados, têm a vantagem de realizar os serviços mais penosos, os “fora-de-regras” de forma mais esporádica; contudo, têm a desvantagem de apenas terem conhecimento do serviço a realizar com dois dias de antecedência.

Com a permanência na actividade, será possível aceder ao estatuto que corresponde ao topo da carreira, o de “encaixado” – estes motoristas desempenham apenas serviços “seguidos” e “em duas etapas” e sabem com meses de antecedência o horário dos serviços que irão realizar. Esta informação está resumida e esquematizada na tabela que se segue (cf. Tabela 1).

	Encaixado “Fora-de-regras”	Escalado	Encaixado
Tipo de serviços	“Fora-de-regras”	Seguidos, em duas etapas e “fora-de-regras”	Seguidos e em duas etapas
Antecedência do conhecimento dos serviços	Meses	2 dias	Meses

Tabela 1 – Estatuto dos motoristas, em função do tipo de serviços e horários praticados.

A possibilidade de optar por determinado estatuto na empresa e, conseqüentemente, por determinadas configurações de horários é relativamente recente. Há uns anos atrás, a permanência nestes estatutos menos favoráveis era imposta a motoristas recém-admitidos na empresa e encarada como um “período de transição” até que surgisse uma oportunidade de integração numa escala de serviços, com um conseqüente abandono de algumas exigências associadas a este tipo de serviços. No entanto, a pesquisa com as mulheres tornou saliente o facto destes estatutos e, nomeadamente, os serviços “fora-das-regras” não serem, hoje em dia, desempenhados somente por motoristas no início da carreira, nem por um “período de transição”. Efectivamente, estes períodos de permanência são agora mais longos, reflexo de uma política de não contratação de novos motoristas e de redução de algumas regalias que eram adquiridas no topo da carreira (Cunha & Gil Mata, 2005), que acabou por contribuir para a generalização de estatutos precários deste tipo, com implicações na progressão na carreira.

Este facto é particularmente importante se considerarmos a situação das mulheres na profissão: em resultado de uma entrada mais tardia na profissão, todas as mulheres permanecem há vários anos nos estatutos mais penosos. Enquanto muitos homens desempenharam a sua actividade com a perspectiva de rapidamente evoluir para estatutos mais favoráveis, nenhuma das mulheres terá a possibilidade de usufruir de uma progressão nos mesmos moldes.

A precariedade associada a estes estatutos passou a ser “característica” da actividade – pela penosidade de horários com um tempo de ocupação excessivo ou pela falta de planeamento da sua actividade, que compromete frequentemente os períodos de descanso, as refeições ou a organização da vida extra-profissional – e acaba por exigir uma avaliação, ponderação e gestão dos estatutos que não existia anteriormente.

#### 4.1.2 Homens e mulheres motoristas: diferentes formas de gestão dos tempos de trabalho e dos tempos de vida

A variedade de horários e serviços dota a organização temporal do trabalho dos motoristas de uma complexidade pouco comum que exige uma ponderação e uma gestão nem sempre fácil ou unânime entre eles, no sentido em que não são claras as vantagens de um e outro estatuto. Quer mulheres, quer homens, na escolha dos estatutos, ponderam critérios de várias naturezas, como as características dos horários associados a cada estatuto, a vida extra-profissional, o local de residência ou as conseqüências para a saúde.

Todavia, nesta pesquisa, verificou-se que, para além desta ponderação, no caso das mulheres, a gestão do tempo exige a experimentação das diversas opções para que se consiga perceber quais as vantagens e desvantagens dos estatutos. A passagem pelos dois estatutos é comum a muitas das mulheres participantes – enquanto os homens se mantiveram, quase sempre, numa primeira opção, as mulheres foram alternando entre estatutos e horários de modo a conseguirem perceber qual o que melhor se adequa. Esta tendência é visível na tabela que se segue (Tabela 2), onde são apresentados alguns exemplos dos percursos ao nível da permanência e transição entre estatutos de motorista.

Motorista	Antiguidade na empresa (em anos)	Percurso		
Mulher1	10	Escalada 4 anos	Encaixada FR* 3 anos	Escalada
Mulher2	10	Escalada 4 anos	Encaixada FR* 1 ano	Escalada
Mulher3	2	Encaixada FR* 1 ano	Escalada	—
Mulher4	2	Escalada 4 meses	Encaixada FR*	—
Mulher5	1	Escalada 1 mês	Encaixada FR*	—
Homem1	12	Escalado 8 meses	Encaixado	—
Homem2	9	Escalado 9 meses	Encaixada FR*	—
Homem3	8	Escalado 6 meses	Encaixada FR*	—
Homem4	2	Encaixado FR*	—	—
Homem5	1	Encaixado FR*	—	—

Tabela 2 – Percurso de alguns dos motoristas ao nível da permanência nos estatutos

\* Encaixado/a em fora-de-regras



Vemos, por exemplo, que as duas mulheres mais antigas na empresa iniciaram a sua actividade no estatuto de “escalada”, transitaram para o de “encaixada em fora-de-regras” e regressaram ao de “escalada”; enquanto os homens mais antigos apenas alteraram uma vez o seu estatuto.

De seguida, apresentam-se três excertos, de três mulheres motoristas que referem diferentes motivos que sustentam as suas opções:

*“Como eu estava cansada de andar escalada e fazer os piores fora-das-regras, pensei “Não, se faço os piores, também vou fazer os melhores” e pedi para encaixar [em “fora-de-regras”] e andei 3 anos a levantar todos os dias às 5h, 6h da manhã e a chegar a casa às 18h, 19h, 20h. Cheguei ao fim de 3 anos e estava a dar em louca, quase não tinha vida pessoal, porque nós aqui temos pouca vida própria e a fazer estes serviços, pior ainda. Deixei de dormir, comecei a deixar de dormir, tinha o sistema nervoso completamente alterado, não podia ouvir ninguém a falar para mim sequer, o trânsito, o stresse de estar parada, o stresse com os horários...” (Mulher, motorista há 9 anos).*

*“Eu preferi ficar escalada pelos horários porque no “fora-de-regras” o nome já diz tudo: não há regras. Eu vinha de manhã, fazia meia viagem e ia-me embora, depois de ter acordado cedo, de madrugada, tinha 3, 4, 5 horas de intervalo, à noite vinha mais um bocadito e ia-me embora. Conclusão: eu tinha o dia todo para isto (...) Mas se aqui nesta empresa há a opção de a gente poder escolher, eu escolhi ir para escalada porque eu sei que me calha “fora-de-regras” mas há dias em que trabalho só de manhã, ou há um dia em que trabalho só de tarde. (...) Eu parece que nem trabalho porque a gente tem a metade do dia para a nossa vida pessoal e como eu tenho um filho e tudo (...) Descansa-se mais um bocadinho a cabeça porque levantar todos os dias cedo... E são horas variáveis, um dia a gente levanta-se às 4h, outro dia às 7h, porque aquilo [“fora-de-regras”] sempre, sempre, sempre, cansa um bocado.” (Mulher, motorista há 1 ano).*

*“[Escolhi o estatuto “fora-de-regras”] para ter este intervalo na hora de almoço e chegar a casa mais cedo à noite. (...) Está bem que todos os dias me levanto mas tenho este intervalo em que posso ir a casa almoçar com a minha filha que anda na escola, adianto alguma coisa para a noite nos dias em que acabo mais tarde (...) e janto sempre com as minhas filhas.” (Mulher, motorista há 1 ano).*

Nestes excertos em específico, são referidas as consequências na saúde após uma permanência prolongada no desempenho dos serviços “fora-de-regras” ou a articulação da vida profissional com a vida pessoal como determinantes da opção por um estatuto, depois de terem passado pelo outro. Um

dos aspectos mais referidos pelas mulheres enquanto critério de ponderação é, precisamente, a conciliação com a vida pessoal. Perante as maiores solicitações das mulheres ao nível familiar e doméstico, estas vêem-se obrigadas a ponderar este interface e não só os tempos de trabalho em si. Nesta ponderação, as mulheres vão “experimentando”, transitando entre um e outro estatuto e acabam por criar novas formas de gestão dos próprios horários de trabalho, de acordo com aquilo que lhes é imposto e com a margem de escolha que têm, numa alternância que pode ser pensada enquanto uma “variável de ajustamento” (Rodrigues, 2010), utilizada pelas mulheres ao longo do seu percurso, quando a sua vida familiar o justifica ou quando as consequências na saúde a isso obrigam. Esta alternância não se faz, contudo, sem custos para as próprias motoristas, que vêem as suas condições de trabalho alteradas e perante a necessidade de delimitar novas estratégias que se esperam que, desta vez, permitam uma conciliação mais fácil.

Em suma, nesta gestão dos horários existe uma variedade de possibilidades, que as mulheres consideram de forma particular e que as fazem recorrer a estratégias às quais os homens não recorrem, pelo menos, na mesma medida. No caso das mulheres, existe a necessidade de ponderar também a dimensão da vida pessoal e familiar, menos notória no caso dos homens, e que acaba por questionar também a organização temporal da actividade, definida tendo por base o princípio da disponibilidade total para o trabalho, própria dos modos de organização ditos masculinos. Vendo-se divididas entre a exigência de uma disponibilidade total para o trabalho e a necessidade de considerar também as exigências do interface com a vida pessoal, as mulheres questionam esta organização de uma forma que os homens não fazem e acabam por criar uma nova forma de gestão dos seus tempos, com implicações nos seus percursos profissionais, claramente distintos dos percursos dos homens.

#### 4.2 Mulheres polícias: a legitimação de uma nova forma de gestão da carreira

No caso da polícia, o estudo foi realizado com elementos do Comando Metropolitano da Polícia de Segurança Pública do Porto. A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, que tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei (Lei nº 53/ 2007 de 31 de Agosto). Trata-se pois de um serviço de emergência e de apoio constante à população, o que leva a que o trabalho destes profissionais se distribua por todas as horas do dia, contribuindo, assim, para a irregularidade dos horários, mas também para disponibilidade destes profissionais para o trabalho.

#### 4.2.1 A organização temporal da actividade dos polícias

Para que a PSP possa cumprir todos os seus objectivos, está definido um vasto leque de funções, cada uma delas com o seu horário de trabalho muito próprio. Grosso modo, na investigação realizada podem ser identificados quatro tipos de horários: patrulha, programas integrados de policiamento de proximidade, expediente e um quarto horário que combina um horário de expediente com um horário por turnos – trata-se do horário habitualmente desempenhado pelos polícias que se dedicam à investigação criminal, por exemplo. O horário da patrulha é caracterizado por turnos rotativos de seis horas que funcionam ao longo das 24 horas do dia, 365 dias por ano e que são atribuídos aos patrulheiros, ou seja, os que andam no carro-patrulha ou que fazem patrulha a pé. O horário dos polícias do Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (PIPP<sup>[2]</sup>) alterna semanalmente entre manhãs e tardes<sup>[3]</sup>, enquanto o horário de expediente se realiza habitualmente entre as 9 horas da manhã e as 17 ou 18 horas. Por último, existe ainda um horário que combina dias de trabalho com horário de expediente e outro de trabalho por turnos, que se relaciona com o objecto de actividade dos polícias que trabalham na investigação criminal e que, por isso, está dependente das missões realizadas por estes.

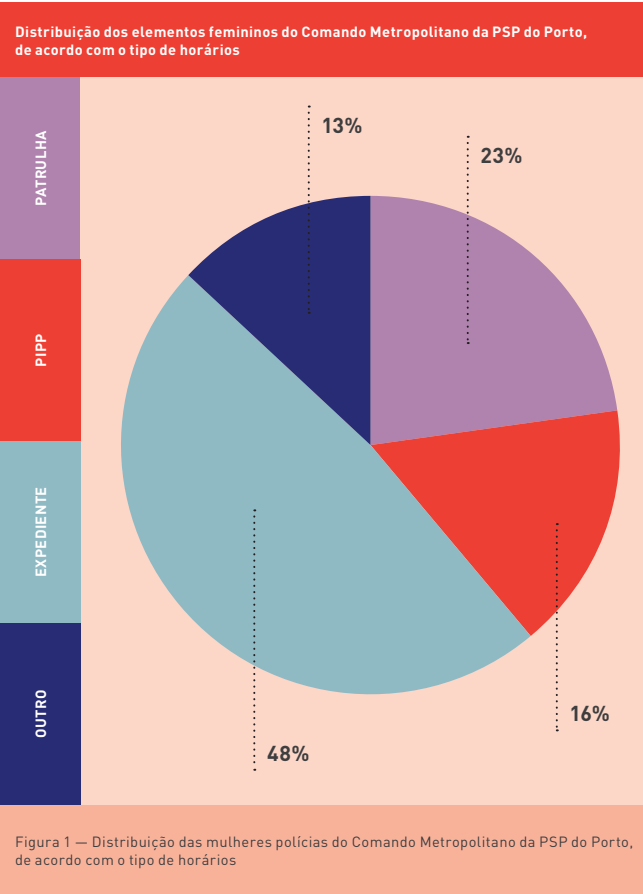
Tipo de horário	Patrulha	Programa Integrado de Policiamento de Proximidade	Expediente	Misto
Atribuído habitualmente a...	Patrulheiros	Elementos do PIPP	Elementos que trabalham nas secretarias	Elementos que trabalham na investigação criminal
Características	Turnos rotativos de 6 horas (ao longo das 24h do dia e dos 365 dias do ano)	Turnos de cerca de 6 horas Alternam semanalmente entre manhãs e tardes	De segunda a sexta-feira entre as 9h e as 17h ou entre as 9h e as 18h	Combinam um horário habitual de expediente com turnos de 12h realizados três a quatro vezes por mês

Tabela 3 – Diferentes horários de trabalho na PSP

Tal como já foi referido os horários estão intimamente ligados às funções desempenhadas pelos polícias o que acaba, de alguma forma, por estar associado às opções de carreira que estes são convidados a fazer desde o primeiro momento na instituição. Estão, no entanto, habitualmente dependentes da existência de um convite ou nomeação para determinada função ou da integração numa listagem de transferência que obedece a critérios como a antiguidade ou a nota final nos vários cursos de formação existentes (eg. curso de formação de agentes que é uma das “portas de entrada” na profissão).

#### 4.2.2 Homens e mulheres polícias: diferentes formas de gestão dos tempos de trabalho e das opções de carreira

Segundo os dados apresentados na figura 1, verifica-se que quase metade das mulheres do Comando Metropolitano da PSP do Porto está afecto a funções com horário de expediente. Quase um quarto das mesmas desempenha funções na patrulha e, por esse motivo, trabalha por turnos rotativos. Os restantes 29% das mulheres, estão distribuídos pelos Programas Integrados de Policiamento de Proximidade (16%) e por funções com um outro tipo de horário (13%).



De acordo com os dados referentes às escolhas de carreira dos polícias e argumentos que as justificam, vários podem ser os motivos que levam os polícias a tomar as suas decisões: os motivos familiares, aliados à distância entre o local de trabalho e a residência, apresentam-se como aqueles que assumem um peso maior, sobretudo nas decisões das mulheres. Contudo, existem igualmente aquelas que não abdicam das funções operacionais e que, por esse motivo, enfrentam diariamente uma ginástica quase que acrobática em termos de horários, de forma a manterem a sua operacionalidade e, simultaneamente, a sua vida pessoal e familiar. Também as questões relacionadas com a saúde e a ida-

de acabam por pesar nas decisões, sobretudo devido ao desgaste da profissão causado pelo desempenho de funções de cariz mais operacional. Este tipo de escolhas de carreira acaba por estar refletido na divisão das mulheres de acordo com os horários que exercem, tal como é visível na Figura 1.

Embora, já se vejam alguns homens com preocupações familiares, sobretudo relacionadas com os filhos, estas questões parecem pesar mais nas decisões de carreira tomadas pelas mulheres. No caso dos homens, existem igualmente outras motivações que acabam por assumir uma maior importância a esse nível, tal como surge retratado no excerto que é apresentado em seguida:

*“As mulheres que eu conheço (...) na sua maioria, optaram pelos serviços administrativos porque claramente existe do outro lado a vida familiar, os homens poderá também existir essa situação de os homens também terem um bocadinho, principalmente quando têm filhos pequenos, mas julgo que não é a questão principal, eu acho que nos homens existem vários factores que condicionam ou que submetem o homem quanto a recorrer a serviços administrativos um, primeiro, a situação (...) em que a pessoa está na polícia, não por vocação mas porque, se calhar, pronto, foi uma forma, portanto, de arranjar um emprego. Esta é a primeira situação. A outra situação que existe é das pessoas estarem longe de casa (...). Fazem cento e não sei quantos quilómetros todos os dias, isso é terrível para quem mora a cento e tal quilómetros, e tem que fazer este percurso diariamente, é terrível e, se calhar, as pessoas acabam por deixar de lado os serviços operacionais onde poderiam ganhar mais dinheiro (...). A saúde começa, portanto, a resvalar, os problemas de saúde começam a aparecer e, por vezes, as pessoas não têm alternativa, portanto e socorrem-se, portanto, dos serviços administrativos porque é aquele que os deixa estando mais ou menos equilibrados no dia-a-dia, para fugirem das noites, principalmente, que só viriam agudizar esses problemas... e também existem pessoas que, pronto, por vocação própria, há serviços que existem na polícia, não precisamos de ser tacanhos a pensar dessa forma, em que há pessoas... há serviços aqui... nós temos hoje em dia, desde serviços de informática, serviços de comunicações, pessoas que antes de virem para a polícia, por vezes, já trabalhavam nesse tipo de trabalhos e, se calhar, é um local onde as pessoas continuam, portanto, a sentir-se bem, onde continuam a se sentir úteis à polícia”. Homem, há 26 anos na PSP.*

Esta situação pode ser justificada pelo facto de ainda serem as mulheres as que enfrentam maiores dificuldades de conciliação, devido à sua dupla ou mesmo tripla jornada de trabalho, o que acaba por ter impacto nas escolhas de carreira que fazem, tal como ilustra o seguinte excerto:

*“Os horários que esse tipo de serviços praticam e que nós sabemos que, de facto, quem tem filhos, quem tem vida familiar, por vezes tem que se sujeitar um pouco, não àquilo que gostava de fazer efectivamente, mas àquilo que é possível fazer, portanto e talvez também devido a isso, é que, se calhar, na parte administrativa há uma grande maioria de mulheres, em determinados serviços, com determinados horários são a maioria de mulheres, talvez também porque os horários que se praticam nesses serviços se adequam mais a dar o apoio à família.” Mulher, há 23 anos na PSP.*

No caso da PSP, a decisão de progressão na carreira a nível vertical não implica apenas a frequência de uma formação que permita uma ascensão na carreira, ela origina, na maioria dos casos, uma nova colocação que poderá ser longe da residência, bem como o reingresso na lista de transferências. Nos casos de mobilidade horizontal, pode ou não estar envolvida uma transferência de comando, ou seja, a mudança do local de trabalho pode não ser superior a alguns quilómetros. Não obstante, os polícias podem ainda escolher uma mobilidade horizontal que lhes permita romper com o desgaste da rua e encontrar benefícios ao nível dos horários, como acontece, por exemplo, quando um polícia passa a assumir funções mais de tipo burocrático, como seja o trabalho nas secretarias das esquadras que permite dar apoio logístico ao funcionamento operacional da mesma.

Alguns dos polícias optam por mudar para funções com horários mais compatíveis, na altura do nascimento dos filhos, acabando por gostar dessas mesmas funções e até se acomodar a elas. Aliás, de acordo com Durão (2008), os polícias que deixam a rua e as funções operacionais, dificilmente regressam. Veja-se o exemplo desta mulher que optou por serviços administrativos quando o filho nasceu e que quando questionada sobre a possibilidade de regressar à patrulha responde: *“Quando o filhote for mais velho, agora já não é pela idade dele, agora é pela minha, não é?”* (Mulher, há 21 anos na PSP). Assim, verifica-se que os esforços para estabelecer as regulações entre o tempo passado no trabalho e fora dele pode exigir algumas alterações a nível da própria gestão do percurso profissional das mulheres, nomeadamente a opção por uma carreira específica, colocar a sua carreira “em espera” enquanto as crianças são pequenas quando as dificuldades de conciliação se mostrem mais difíceis (Caroly, 2009).

Quando ambos os elementos do casal são polícias, a decisão de progressão fica um pouco mais dificultada, uma vez que tem que ser tomada a dois, por forma a permitir a conciliação. É este o cenário retratado no excerto que se segue: *“Agora tenho que me virar para o meu filho, não para a profissão. Deixo-o a ele [marido] a usufruir um bocadinho da profissão e ele progredir na carreira e eu ficar parada.”* (Mulher, há 10 anos na PSP). Existem igualmente casos em que, após

uma tentativa de progressão falhada por parte das mulheres, elas desistem de progredir e dedicam-se à família, constituindo esse o momento escolhido para terem filhos. Na PSP, a maioria das opções de carreira não é feita atendendo apenas ao gosto e vocação dos polícias, mas considerando os constrangimentos da sua vida pessoal e familiar. Desta forma, as funções de cariz administrativo parecem surgir como pouco apelativas em termos de tarefas a realizar, mas com vantagens, nomeadamente a nível de horários. Assim, a opção por este tipo de serviços acaba por constituir uma alternativa de carreira viável, nomeadamente para as mulheres que acabam por ver na sua gestão de carreira uma estratégia para resolverem os seus problemas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

## 5. O contributo das mulheres: uma nova gestão dos tempos, uma outra gestão do percurso profissional

Segundo Guichard-Claudic, Kergoat e Vilbrod (2008) o processo de masculinização ou de feminização de uma profissão “transforma os modos de organização do trabalho por mecanismos de segregação e segmentação, pelo aparecimento de especializações profissionais diferenciadas entre os sexos, pelo surgimento de diferentes maneiras de exercer a profissão” (p.19, tradução livre). Desta forma, a presença das mulheres parece poder abrir caminho para a explicitação de aspectos das actividades de trabalho que carecem de debates e de melhorias (Lacomblez, 2008).

Nos contextos profissionais estudados, as mulheres parecem efectivamente questionar e fazer questionar a organização temporal do trabalho nas profissões masculinizadas que integram, nomeadamente no que toca à total disponibilidade para o trabalho. Ao verem-se obrigadas a ponderar outros critérios – relacionados, sobretudo, com a conciliação da vida profissional e pessoal – as mulheres acabam por criar novas formas de gestão dos tempos de trabalho e de vida e contribuir para a sua legitimação perante os homens.

Seja devido à opção por uma gestão “alternativa” dos tempos, seja por imposição das próprias evoluções dos sectores e das profissões em que se encontram, estas mulheres acabam também por construir percursos profissionais distintos dos homens. No caso das mulheres motoristas, distintos em relação a gerações de motoristas homens mais antigos, que rapidamente progrediam para estatutos com horários mais favoráveis e para quem a permanência em estatutos mais penosos se apresentava como uma imposição “transitória”, em vez de uma opção (ainda que constrangida) com efeitos mais permanentes. Já no caso da polícia, a construção de percursos profissionais alternativos por parte das mulheres acaba por se constituir como uma ferramenta de gestão de carreira e também da diminuição da

“invasão” que as responsabilidades profissionais, não raras vezes, fazem dos seus tempos sociais.

Esta pesquisa permite-nos perceber, por um lado, como o processo de feminização das profissões desencadeia transformações e evoluções nas actividades de trabalho pelo modo como são ponderadas, organizadas e estruturadas prioridades, desempenhando as mulheres um importante papel na provocação de discussões e reflexões e, especificamente, na legitimação de opções de gestão de tempo e de carreira que, até então, não eram utilizadas pelos seus colegas. Por outro lado, em alguns casos, ao abdicarem de uma carreira mais favorável em prol de uma disponibilidade possível, que permita uma mais fácil conciliação, as mulheres transformam a gestão quotidiana do tempo numa gestão de carreira e colocam em questão o valor diferenciado do tempo disponível para o trabalho e da progressão profissional. Mais do que isso, trazem a debate uma discussão referida por Alaluf (2000), pertinente nos nossos dias e comum a diversos sectores de actividade – num contexto de crescente flexibilização dos tempos de trabalho, será que a procura de alguém disponível para trabalhar em determinados regimes de organização temporal do trabalho tenderá a sobrepor-se à procura de características profissionais e competência superior e, nesse sentido, o tempo passará a assumir, cada vez mais, um valor mercantil?

## Notas

[1] Artigo elaborado a partir da pesquisa “Género e Trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas” (referência PIHM/GC/0079/2008), financiada pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT); pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG); e pelo Programa Operacional Temático Fatores de Competitividade (COMPETE), que é comparticipado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER).

[2] Este programa especial foi lançado pela Direcção Nacional da PSP em 2006 e surge com o objectivo de congregar os vários projectos que foram surgindo até então – ex. Idosos em segurança, comércio seguro. O maior enfoque deste programa é feito na componente de proximidade/ prevenção da criminalidade e na melhoria da sua articulação com as componentes de ordem pública, investigação criminal e informações policiais.

[3] Por norma contempla também alguns turnos nocturnos que são realizados de forma alternada pelos elementos que fazem parte do PIPP. Em algumas missões poderão igualmente existir alterações ao regime normal dos turnos do PIPP.

## Referências bibliográficas

- Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In Gilbert de Terssac & Diane-Gabrielle Tremblay (Dirs.), *Où va le temps de travail?* (pp.203-213). Toulouse : Octarés Éditions.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3, (2), 54-62. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>
- Barthe, B., & Abbas, L. (2009). Atypical work schedules and gender: new questions for ergonomics? *Proceedings IEA 2009: Changes, Challenges and Opportunities*, China.
- Burchielli, R., Bartram, T., & Thanacoody, R. (2008). Work-family Balance or Greedy Organizations? *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 63, (1), 108-133.
- Caroly, S. (2009). How police officers and nurses regulate their combined domestic and paid workloads to manage their schedules: a gender analysis. *Proceedings IEA 2009: Changes, Challenges and Opportunities*, China.
- Copsey, S., & Schneider, E. (2008). OSH and the transport sector. *Barents Newsletter on Occupational Health and Safety*, 11, 39.
- Cunha, L., & Gil Mata, R. (2005). *Organização do Trabalho e Saúde Ocupacional no Sector dos Transportes: um contributo para a transformação das condições da actividade profissional dos motoristas*. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Cunha, L. (2012). *Mobilidades, territórios e serviço público: debates sobre o interesse colectivo á margem do paradigma de uma sociedade móvel*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Cunha, L., Nogueira, S., & Lacomblez, M. (2012). Thinking about gender, thinking about a common space of observation and discussion of the work activity of the other: the case of bus drivers. *Work*, 41, 4297-4301.
- Durão, S. (2008). *Patrulha e proximidade: uma etnografia da polícia em Lisboa*. Coimbra, Portugal: Almedina.
- Grönkvist, L., & Lagerlöf, E. (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias. In Karen Messing (Ed.), *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar* (pp. 35-50). Lisboa: CITE.
- Grozelier, A.-M. (1987). Le travail des femmes. In Jean-Claude Sperandio & Claude Levy-Leboyer (Orgs.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 261-287). Paris: PUF.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (Dirs.) (2008). *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes, France : PUR.
- Hirata, H., Lombardi, M. R., & Maruani, M. (Dirs.) (2008). *Travail et genre. Regards croisés: France Europe Amérique Latine*. Paris: Édition La Découverte. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396;:2493:32>

- Kergoat, D. (1993). Des hommes, des femmes et du travail. *Éducation Permanente*, 116, 133-139.
- Lacomblez, M. (2008). A feminização dos meios de trabalho definidos em masculinidade: debates de normas e desenvolvimento. *Laboreal*, 4, (1), 39-45.
- Lopes, M. C. & Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e homens. In Virgínia Ferreira (Org.), *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 191-216). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Martinez, E. (2010). *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*. Bruxelles, Belgique: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género. In Carlos Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 85-91). Madrid/Barcelona: Editorial Complutense/Editorial Hacer.
- Messing, K. (2000). Compreender o trabalho das mulheres para o transformar: uma investigação/ acção realizada pela Universidade e pelas organizações sindicais do Quebec. In Karen Messing (Ed.), *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar* (pp. 51-74). Lisboa: CITE.
- Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado novo. In Virgínia Ferreira (Org.), *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 31-56). Lisboa, Portugal: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Perista, H. (1999). Trabalho, família e usos do tempo – Uma questão de género. *Sociedade e trabalho*, 6, 69-74.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, XXXVII (163), 447-474.
- Pfefferkorn, R. (2008). Introduction de la 2ème partie «Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes». In : Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat & Alain Vilbrod. *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp.113-119). Rennes, France : PUR
- Prévost, J. & Messing, K. (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales. *Le travail humain*, 64, (2), 119-143.
- Projecto Volante XXI (2005). *Relatório final. Questionário às empresas do sector dos transportes de mercadorias e passageiros*. Retirado em Maio, 15, 2009 de [http://www.antrop.pt/08\\_projectos\\_equal/volante21/Relatorio\\_Questionario\\_Empresas.pdf](http://www.antrop.pt/08_projectos_equal/volante21/Relatorio_Questionario_Empresas.pdf)
- Rodrigues, A.-C. (2010). *Des femmes conductrices de poids lourds. Parcours de vie et rapport au métier d'une portion croissante de la main-d'oeuvre dans un métier en mutation*. Thèse de doctorat, Université Paris-Est, Paris.
- Scheller, L. (1996). *Les bus ont-ils un sexe ? Les femmes machinistes : approche psychodynamique de la division sexuelle du travail à la RATP*. Paris: RATP.
- Scheller, L. (2009). Le temps des conductrices de bus. *Temporalités*, 9. <http://temporalites.revues.org/index1020.html>
- Schneider, E., & Irastorza, X. (2011). *OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – An overview*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Scott, J. W. (1994). A mulher trabalhadora. In Geneviève Fraisse & Michelle Perrot (Eds.), *História das Mulheres – O Século XIX* (pp. 443-475). Porto: Edições Afrontamento.
- Silva, M. (1983). *O emprego das mulheres em Portugal: A "mão invisível" da discriminação sexual no emprego*. Porto: Edições Afrontamento.
- Silvera, R. (2005). Temps de travail et genre : une relation paradoxale. In : Margaret Maruani (Dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs* (pp.265-272). Paris : La Découverte.
- Suard, L. M. (2003). Espagne: La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. In Laurent Vogel (Ed.), *La santé des femmes au travail en Europe – des inégalités non reconnues*. Bruxelles: Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et Sécurité.
- Vogel, L. (2003). *La santé des femmes au travail en Europe – Des inégalités non reconnues*. Bruxelles : Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et Sécurité.



ES/PT

### Gestión de los tiempos y del recorrido profesional: las estrategias de las mujeres en profesiones definidas en masculino

**Resumo** O tempo assume-se como uma questão central na (des)igualdade entre homens e mulheres no trabalho, sendo particularmente visível na forma como distribuem o seu tempo diariamente. Em profissões tipicamente masculinas, onde a organização temporal segue o pressuposto da disponibilidade total para o trabalho, os tempos são mais suscetíveis de dificultar a conciliação com a vida pessoal, sobretudo para as mulheres, as maiores responsáveis pelas tarefas na esfera doméstica. A realização de dois estudos de caso com polícias e motoristas, profissões em processo de feminização, permitiu dar conta do papel central do fator tempo nestas atividades. Em ambos, a articulação trabalho/família num quadro de horários atípicos depende da mobilização de estratégias distintas para homens e mulheres. No caso destas, uma diferente gestão dos tempos de trabalho diários corresponde também a uma gestão diferenciada da carreira profissional. Os resultados encontrados possibilitam uma reflexão acerca do contributo das mulheres para estas atividades, questionamentos e debates que desencadeiam no que concerne, sobretudo, a organização temporal do trabalho mas também o valor do tempo no mercado de trabalho atual.

**Palavras-chave** tempo, feminização, horários de trabalho, percurso profissional.

FR

### Gestion des temps et du parcours professionnel: stratégies des femmes au sein de professions définies au masculin

**Résumé** Le temps est une question centrale dans l' (in) égalité entre hommes et femmes dans le travail, étant particulièrement visible dans la façon dont les uns et les autres distribuent le temps dans le quotidien. Dans les métiers typiquement masculins, où l'organisation temporelle est basée sur le présupposé de la disponibilité totale pour le travail, les temps sont davantage susceptibles de rendre difficile la conciliation avec la vie personnelle, surtout pour les femmes qui assurent l'essentiel des tâches domestiques. La réalisation de deux études de cas, menés dans le cadre de métiers en cours de féminisation, l'une avec des policiers et l'autre avec des conducteurs de bus, a permis de rendre compte du rôle central joué par le temps dans ces activités. L'articulation travail/ famille dans le cas des horaires atypiques exige la mobilisation de stratégies qui sont distinctes pour les hommes et les femmes. Et pour celles-ci, elles sont associées à une gestion différenciée du parcours professionnel. Les résultats permettent une réflexion concernant la contribution des femmes dans ces activités, questionnements et débats qui concernent surtout l'organisation temporelle du travail mais aussi l'importance du temps sur le marché du travail actuel.

**Mots-clé** temps, féminisation, horaires de travail, parcours professionnel.



EN

## Time and career management: strategies of women in typically male professions

**Abstract** Time presents itself as a central issue in the (in)equality between men and women at work, being particularly noticeable in the way they distribute their time daily. In typically male professions, where the temporal organization follows the assumption of total availability to work, the schedules are more likely to hamper reconciliation with the personal life, especially for women, as they are primarily responsible for the tasks in the domestic sphere.

The completion of two case studies with police officers and bus drivers, professions undergoing a process of feminization, highlighted the central role of the factor time in these activities. In both cases, the reconciliation work / family in an atypical schedules context depends on the mobilization of different strategies for men and women. In the case of women, a different management of daily work time also corresponds to a different way of managing their career.

The results enable a reflection on the contribution of women to these activities, the questions and the discussions that they trigger regarding, especially, the temporal organization of work but also the value conferred to time in the current labor market.

**Keywords** time, feminization, working schedules, career path.

### ¿Como referenciar este artículo?

Nogueira, S., & Castelhana, J. (2012). Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. *Laboreal*, 8, (1), 42-55  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112454267:354:11>

Manuscrito recibido en: Marzo/2012

Aceptado tras peritaje: Junio/2012

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

¿Una profesión «*women friendly*»?

Lo que está en juego en la organización del trabajo de docentes francesas y españolas

Julie Jarty

Université de Lausanne,  
Centre en Études Genre Bâtiment Anthropôle,  
Quartier UNIL Dorigny, 1015  
Lausanne, Suisse  
[julie.jarty@unil.ch](mailto:julie.jarty@unil.ch)

**Resumo** Este artigo visa dar visibilidade aos mecanismos de diferenciação sexuada no que diz respeito às práticas de organização do trabalho no seio de uma profissão em que o nível de stresse se revela particularmente elevado: o trabalho docente no(s) ciclo(s) de ensino destinado(s) a crianças com uma idade superior aos 11 anos. Neste âmbito, é estabelecida uma comparação entre França e Espanha, dois países cujas normas profissionais de ensino diferem entre si e convocam um compromisso singular no trabalho. Apoando-se nos resultados de uma pesquisa qualitativa, a autora atribui uma importância central aos discursos e representações que os indivíduos sustentam sobre as suas experiências profissionais.

A consideração dos diferentes contextos de trabalho (profissionais e extra-profissionais) permite avançar uma hipótese: embora não se traduza da mesma forma nos dois países, as estratégias espaço-temporais sexo-diferenciadas têm consequências do ponto de vista das experiências no plano da saúde, nomeadamente em termos de stresse. Todavia, a sensação de "sobrecarga", frequentemente identificada, permanece mal (re)conhecida, e até mesmo publicamente inconfessável, numa profissão considerada *family friendly*.

**Palavras-chave** trabalho docente, género; articulação trabalho/família, saúde, comparação França/Espanha.

## Introducción

Aunque algunos estudios recientes señalan las experiencias de articulación de las temporalidades profesionales y extra-profesionales como una clave de lectura indispensable para la comprensión de las experiencias laborales de las mujeres (Meda & Perivier, 2007; Tobío Soler, 2005), siguen siendo raros, tanto en Francia como en España, los trabajos acerca de la profesión docente que integran tal perspectiva. Hay que decir que los estudios de género han prestado poca atención a una profesión cuya importante proporción de mujeres <sup>[1]</sup> parece conferir a la misma un estatuto de “remanso de igualdad” (Cacouault-Bitaud, 2007; Rovira, 1993). Por un lado, habría menos discriminaciones y manifestaciones de sexismo que en otros oficios: la función pública preservaría a sus asalariados y asalariadas de las desigualdades más notorias (principalmente en cuanto concierne a las oposiciones de acceso o al progreso en la carrera profesional en función de la antigüedad). Por otra parte, los tiempos de la actividad docente serían particularmente compatibles con las responsabilidades domésticas y familiares que las mujeres siguen asumiendo todavía de manera muy mayoritaria en ambos países (Carrasquer, Oto, Torns, Tejero & Romero, 1998; Heinen, Hirata & Pfefferkorn, 2009; Torns, 2005). A un lado y otro de los Pirineos se habla de una profesión *family friendly*, e incluso *women friendly*.

Sin embargo, este impasse resulta tanto más sorprendente cuanto que, sobre un trasfondo de “crisis” <sup>[2]</sup> de la profesión (Lantheaume & Helou, 2008) y de incremento al alza de los indicadores de estrés vinculados a la misma (absentismo, agotamiento, depresiones múltiples, jubilación anticipada...) en la mayoría de países occidentales (ETUCE, 2011), la organización del tiempo de trabajo aparece como un factor social y de salud fundamental. Por supuesto, la intensidad del trabajo docente, la multiplicación de obligaciones, el número creciente de efectivos en las clases e incluso el comportamiento cada vez más ingobernable de algunos alumnos son reconocidos como causas del carácter penoso que va adquiriendo la profesión, por no decir de la degradación de su entorno (ETUCE, 2011). Pero, en esa profesión y de un modo específico, ¿no son acaso las mujeres objeto de tensiones derivadas de la división sexual del trabajo? En cualquier caso, eso es lo que sugieren algunos trabajos recientes, que analizan la actividad docente bajo una óptica de género en el seno de distintos contextos sociales. Esos estudios subrayan la singularidad de las experiencias femeninas frente a los insistentes llamamientos a la “conciliación” (Caroly & Messing, 2011; Jarty, 2009, 2011; Riel & Messing, 2011). Las dificultades para compatibilizar esferas profesionales y familiares motivarían abandonos anticipados del trabajo en Quebec, Canadá (Butt & Lance, 2005) y en Francia (Cau-Ba-reille, 2011). Esa pista debería ser tomada muy en serio en la

medida que, si bien existen pocos estudios que nos faciliten información acerca de la distribución de los factores de estrés en función de la categoría de sexual, algunas investigaciones muestran que las mujeres enseñantes son más proclives a la fatiga y a la depresión que sus homólogos masculinos (Castro Posada, 2005; Houlfort & Sauvé, 2010; Matud Aznar, García Rodríguez & Matud Aznar, 2002). Este artículo propone un enfoque sociológico de los contextos y experiencias reales de trabajo de las enseñantes francesas y españolas, a la luz de un análisis de los tiempos de actividad ampliado a los marcos y contextos de vida extra-profesionales. Por otro lado, se trata también de interrogarse acerca del modo en que se organizan las actividades, de manera distinta si se trata de hombres o mujeres, así como de aprehender sus posibles consecuencias en cuanto a la relación entre trabajo y salud se refiere. Tras definir los marcos metodológicos y conceptuales sobre los que se basa este artículo, se desarrollará en tres partes. La primera estará dedicada a poner en perspectiva la especificidad de la organización temporal del trabajo de los enseñantes a tenor de las normas y las “culturas de género” imperantes en el contexto organizativo de cada país. El estudio proseguirá a través de una segunda parte, focalizada sobre el análisis del reparto sexuado de los tiempos personales (de ocio y particular), concebido en estrecha vinculación con las prácticas anteriormente identificadas. Finalmente, esos resultados darán pie a una reflexión sobre las consecuencias del ritmo (sexuado) del tiempo de los y las enseñantes desde el punto de vista de las experiencias de salud laboral.

## 1. Marco metodológico y analítico

### 1.1 Dispositivo de investigación

Este artículo se apoya sobre los resultados de una tesis de sociología titulada “*El empleo, la familia y la articulación de los tiempos vitales entre las y los enseñantes de secundaria. Una comparación entre Francia y España*”. Dicha tesis se desarrolló en varias fases. En primer lugar, se llevó a cabo una investigación de campo, una cartografía de los contextos francés y español, con objeto de aprehender las normas de actividad profesional dominantes, y luego un estudio comparativo de la estructuración de la profesión docente en ambos países. Desde un punto de vista cualitativo, la investigación se basa sobre distintos dispositivos de encuesta. El principal consistió en la realización de 75 entrevistas biográficas con enseñantes de ambos sexos <sup>[3]</sup> en establecimientos franceses y españoles de segundo grado, llevadas a cabo sobre la base del voluntariado. Todas y todos trabajan en el sector público. Tenían entre 29 y 61 años cuando tuvieron lugar las entrevistas y presentaban situaciones

familiares variadas. La opción de una franja de edad amplia se justificaba por la necesidad de captar las diferencias inter-generacionales en lo referente a las representaciones y a las prácticas en el ejercicio de la profesión y a la división sexual del trabajo. Todas las entrevistas han sido transcritas íntegramente y analizadas según unas pautas de lectura establecidas en estrecha relación con los temas abordados a lo largo de la conversación: la socialización primaria, la opción por esta profesión, el desarrollo de la carrera, la organización de la vida familiar y doméstica, la gestión del tiempo libre.

Estas entrevistas se han añadido, por un lado, a una fase de observación efectuada paralelamente a las conversaciones que tuvieron lugar en el seno de los establecimientos escolares. Se trataba de aprehender mejor los lenguajes, códigos y prácticas profesionales tal como se forjan en el seno del entorno profesional “formal”. Por otro lado, fueron analizados 17 “cuadernos temporales” rellenos por las y los propios docentes entrevistados. Esos cuadernos tenían la forma de un diario íntimo en cuyas páginas se consignaba, a lo largo de toda una semana, cada detalle de la jornada. Se pretendía así afinar el análisis de los “espacios-tiempos” en lo concerniente a la realización del trabajo docente, penetrando en un entorno más “informal” de la realización de dicho trabajo: la esfera privada.

## 1.2 Postura teórica

En la intersección de los enfoques interaccionistas y de las perspectivas feministas, un cierto número de estudios han demostrado ya la pertinencia de las investigaciones centradas en un nivel meso de análisis; es decir, integrando un estudio de las normas y valores difundidos en el seno de las distintas profesiones, para comprender las experiencias laborales de las mujeres en las sociedades occidentales contemporáneas (Fusulier, 2011; Le Feuvre, 2010). Desde el punto de vista de género, esta perspectiva brinda nuevas pistas de reflexión para pensar las desigualdades de sexo por cuanto a la articulación de los tiempos sociales se refiere. Así, las condiciones objetivas de la profesión (modos de gestión de la mano de obra empleada en ella, constricciones temporales y espaciales de su ejercicio, etc.) constituyen otros tantos elementos que inciden sobre la manera en que las pertenencias sexuadas pesan sobre las prácticas concretas de organización cotidiana del trabajo. De un sector de actividad a otro, pero también de un país a otro en el seno de un mismo sector de actividad, se forjan así determinadas “culturas de género”, maneras de hacer legítimas, percibidas como ideales, en función del sexo al que se pertenece. Aproximándose a la noción de “régimen de género” utilizada por Connell (1987), tales “culturas” imprimen su sello particular sobre las maneras de

comprometerse con el trabajo. Par estudiar esas normas dominantes, el presente artículo se apoya, siguiendo los pasos de la sociología de las relaciones sociales de sexo, sobre una conceptualización específica del trabajo.

En efecto, mientras que la aprehensión sociológica del trabajo, dominante durante mucho tiempo, se focalizaba sobre las actividades productivas remuneradas, los estudios de género han puesto de relieve que el trabajo comporta, tanto para las mujeres como para los hombres, una amplia gama de actividades (remuneradas y no remuneradas). Indiscutiblemente, este postulado permite aclarar la singularidad de las historias de la vida profesional de las mujeres, de su relación con el trabajo y del desgaste que puede derivarse de su ejercicio. De hecho, a ellas incumbe siempre de modo prioritario la “conciliación”, generalmente más conflictiva que armoniosa, de las esferas profesionales y familiares (Durán, 2006; Junter-Loiseau, 1999; Heinen *et al.*, 2009). Se trata pues, al cabo, de considerar la importancia de los distintos marcos y contextos de trabajo – profesionales y extra-profesionales, trabajo y “fuera del trabajo” – para captar con mayor sutileza las “recíprocas influencias” de los tiempos de vida (Gadbois, 1975), así como la organización temporal sexuada que acaba instalándose en tal o cual grupo profesional (Messing y Ostling, 2006).

Esa postura se solapa con las investigaciones en el campo de la psicología del trabajo (Curie, 2002; Almudever, Croity-Belz, Hajjar & Fraccaroli, 2006) que proponían “abarcar a la vez” diferentes espacios de vida – “subsistemas”, por retomar el vocablo que utilizan: profesional, familiar y de ocio. En un reciente análisis de la relación con el trabajo por parte de maestras de maternal en Francia, Cau-Bareille invita a reconsiderar la pertinencia de dicha perspectiva para vislumbrar con mayor precisión los fenómenos, hasta la fecha poco estudiados, de desgaste prematuro en el seno de profesiones fuertemente feminizadas (Cau-Bareille, 2011). El interés de esta perspectiva reside en su capacidad para mostrar que la atención prestada a los demás, así como los riesgos de desaparición del tiempo de la persona “para sí misma” que comporta “la gestión ordinaria de sus vidas” (Haicault, 1984), inciden en la salud de las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo después de ser madres (Burton-Jeangros & Camenisch, 2006). A partir de ahí, siguiendo a Le Feuvre, conviene “romper con cierto número de automatismos analíticos, en particular con aquél que consiste en aprehender el trabajo remunerado como un fenómeno “amenazador” para la salud de los individuos, considerando que las restantes esferas de la vida social serían necesariamente aptas para “protegerla”” (Le Feuvre, 2011: 121).

## 2. El trasfondo de los tiempos de la actividad docente en Francia y en España

La profesión docente aparece, a través de las evoluciones históricas habidas a lo largo del siglo XX y de su representación como un oficio típicamente femenino, como un sector de empleo (relativamente) feminizado (Cacouault-Bitaud, 2007). Es el caso, tanto en Francia como en España, aunque el proceso de feminización se haya producido siguiendo ritmos discordantes: sólo a principios del nuevo siglo se cuentan tantos hombres como mujeres por lo que respecta a la enseñanza secundaria en España, mientras que eso era así desde finales de la década de 1970 al otro lado de los Pirineos. Las características de la profesión, particularmente por cuanto se trata de la transmisión de ideas (educación y formación de las jóvenes generaciones) y temporales (la proximidad de los calendarios profesionales con los de los niños), la acercan a los llamados “oficios de mujeres” que aseguran una importante disponibilidad para la vida familiar (Perrot, 1987). Es necesario subrayar que, en ambos países, los y las enseñantes de secundaria gozan de unos horarios que les permiten cierta proximidad con los de sus hijos (en caso de que los tengan) – concretamente, por lo que respecta a las vacaciones escolares. Sin embargo, esta autonomía temporal sigue siendo distinta en los dos contextos sociales. ¿Cuáles son las consecuencias de tal disparidad desde el punto de vista de la organización temporal concreta establecida por las enseñantes y de las relaciones de género?

### 2.1 Torsiones y tensiones de las temporalidades “público-privado” entre las francesas

#### 2.1.1 Del sentimiento de libertad a la maleabilidad de los ritmos de trabajo...

En Francia, mucho más que en España, la figura profesoral dominante conforta las prácticas de *contracción* del tiempo que se pasa en los establecimientos escolares (limitado a la duración de las clases y a las reuniones obligatorias), aunque las recientes transformaciones de la profesión van en el sentido de un mayor volumen de trabajo colectivo: “*en el colegio no hago gran cosa como trabajo individual, las preparaciones, las correcciones (...), nunca se trata de tareas muy profundas*”, explica Annie, de 50 años. Así, podemos observar la existencia de prácticas ampliamente admitidas de negociación del reparto de las horas de careo con los alumnos (15 para los agregados, 18 para los certificados), con adecuación a las prioridades profesionales – según la percepción de su grado de competencia, por ejemplo –, pero también extra-profesionales de cada cual – según la dedicación, más o menos intensa, a la vida familiar o asociativa (Jarty,

2009). Generalmente, las direcciones intentan responder “*lo mejor posible*” a esas demandas dentro de los límites objetivos de las concordancias de los distintos horarios.

Resulta de ello un importante traslado de tareas profesionales a espacios tradicionalmente poco asociados a la materialidad del trabajo productivo y a una (aparente) libertad de gestión del tiempo: “*es modulable*”, responde Emmanuelle cuando se le pregunta acerca del reparto espacial de su actividad; “*disponemos libremente de nuestro tiempo*”, resume Diane.

El carácter limitado de los tiempos de presencia “obligatoria” en los establecimientos escolares permitido a las mujeres (y casi exclusivamente a ellas) ha contribuido al asentamiento de una “cultura de género” altamente diferenciadora por lo que respecta a las prácticas de gestión del tiempo. En general, las enseñantes desarrollan estrategias de *calcado* de sus calendarios profesionales y sus calendarios domésticos: “*si quieres saber mis horarios, se corresponden con los de mis hijos*”, resume Marie, profesora de letras de 33 años y madre de dos niños. Las jefas y jefes de establecimiento entrevistados suscriben con clemencia y compasión a esas solicitudes de “*adecuación de los horarios a la disponibilidad de las mamás*”, según su propia expresión. De manera igualmente recurrente, las encuestadas – mucho más que sus homólogos masculinos – explican que trasladan su trabajo de preparación de los cursos y de corrección a su tiempo supuestamente “libre” o de descanso, es decir a los fines de semana o a las noches: “*me tomo un cierto tiempo al final de la tarde, pero lo recupero por la noche*”, anota Sarah, a la una de la madrugada, en su cuaderno. Esta observación confirma los resultados de Cacouault-Bitaud (2003) y de Cau-Bareille (2011), subrayando el hecho de que los hombres pasan un mayor tiempo en los establecimientos, mientras que las mujeres utilizan mucho más sus fines de semana y sus noches para preparar sus clases y corregir ejercicios.

Más aún: muchas son las que explican tácticas de *superposición* de actividades profesionales y extra-profesionales destinadas a *rentabilizar* el menor espacio-tiempo: “*cuando estás en el coche, puedes trabajar*”, racionaliza Jeanne, 40 años, acostumbrada a corregir ejercicios en el coche al mismo tiempo que supervisa los deberes de uno de sus hijos y el otro sigue su curso de música. La vida familiar estructura e invade ampliamente el campo de la actividad profesional de las enseñantes francesas; su capacidad para gestionar de modo simultáneo las exigencias de distintas esferas de vida aparece como una competencia indispensable, tal como lo ilustran perfectamente las palabras de Maryse:

“Yo trabajaba durante todas las vacaciones, **ya me había acostumbrado a trabajar rodeada de toda una tribu de niños**, pero conseguía concentrarme y trabajar”. **Maryse, 58 años, Francia**

### 2.1.2 ...al malestar inducido por una sobreinversión en el trabajo de cuidados

Sin embargo, tales condiciones de trabajo pueden revelarse problemáticas y agotadoras. Un sentimiento de insatisfacción, incluso de desánimo, se desprende con mucha frecuencia de las entrevistas con las enseñantes francesas madres de niños de baja edad. Algunas de ellas señalan los aspectos retorcidos de esa flexibilidad y esa autonomía temporal:

“Es verdad que, cuando eres enseñante, el aspecto positivo consiste en que pasas mucho tiempo en casa, y el aspecto negativo es que... durante todo ese tiempo, deberías estar trabajando, **y yo me siento desbordada, porque cuando estoy con los niños me resulta difícil trabajar y eso es duro.**

Es verdaderamente duro porque me siento atrapada, no consigo liberar suficiente tiempo para trabajar. Desde la llegada de M. (nombre de su segundo hijo), me veo obligada a trabajar todas las noches y a levantarme muy temprano por la mañana para currar. Lo ideal sería que llegase a organizarme mejor, pero bueno... **Sí, cuando tienes niños, trabajar en casa es una verdadera trampa**”. **Agnès, 34 años, Francia**

Si la actividad profesional puede verse amenazada al realizarse de manera precipitada, el riesgo de estrés resulta también evidente. Los “cuadernos temporales” se revelan como una herramienta formidable para captar y objetivar el estrés y el agotamiento de las enseñantes madres de niños pequeños. Con cierto humor, Sabine, profesora de matemáticas de 38 años y madre de dos niños (de 5 y 8 años respectivamente cuando tuvo lugar la entrevista), comenta al final de su cuaderno: “*Tenía la impresión de estar siempre corriendo, ahora sé que no se trata de una simple impresión*”. Después de nuestra entrevista, Sandrine me contactó para decirme que no conseguía rellenar su cuaderno, explicándome que ese ejercicio le resultaba muy penoso y le devolvía la imagen de una vida convertida en una “carrera contra reloj” y dedicada exclusivamente a los otros. Sarah, de 33 años, joven mamá de un niño de un año, escribe después de una velada corrigiendo ejercicios hasta la una de la madrugada que “*ya no aguanta más*”. Y Claire, que ha calcado su horario sobre el de sus hijos, se pregunta: “*El miércoles, ¿es verdaderamente un día de descanso?*”. Más que la actividad docente propiamente dicha, es el imperativo de una disponibilidad permanente hacia los demás lo que agobia a las mujeres que constituyen la población estudiada. La “doble (o triple) presencia” de las mujeres parece pues pesar también sobre las profesiones feminizadas, presuntamente más compatibles con la esfera familiar.

### 2.2 El alejamiento del modelo de la madre enseñante siempre disponible por parte de las españolas: ¿una (des)ilusión?

#### 2.2.1 Una autonomía profesional (más) controlada

En el contexto español, el dominio del tiempo de trabajo se realiza sobre un trasfondo de obligaciones temporales más ajustadas puesto que la presencia obligatoria en los establecimientos escolares no se limita a las horas lectivas, dentro de la clase. En ese caso, se trata de asegurar una presencia para vigilar el patio de recreo, substituir a los colegas ausentes, hacerse cargo de las tareas administrativas o pastorales que forman parte del trabajo docente <sup>[4]</sup>. Además, la colaboración en las actividades colegiales de dirección (sinónimo de una mayor presencia en los establecimientos) es parte integrante de la profesionalidad docente española. Todas esas especificidades levantan barreras temporales más rígidas que en Francia, aunque la profesión se caracterice por una *flexibilidad temporal moderada*, asociada a una toma en consideración de las preocupaciones familiares sensiblemente más elevada que en las profesiones del sector privado <sup>[5]</sup>. De hecho, “apañarse” un horario adaptado a las exigencias personales constituye una preocupación menor que en Francia. Los y las enseñantes disponen de espacios de trabajo específicos (despachos generalmente compartidos) para ejercer las actividades que envuelven la enseñanza propiamente dicha en clase (preparación de los cursos, ejercicios o exámenes; elaboración de proyectos pedagógicos, correcciones, reuniones, etc.). Un universo “orientado a la familia” se desprende de los discursos recogidos: distintas encuestas nos han evocado la posibilidad de volver más temprano a casa si eso no altera los horarios de clase, o la presencia ocasional de un niño que se ha puesto enfermo en el fondo del aula: “*Recuerdo estar en clase durante un examen con el bebé allí al lado*”, explica Lourdes, de 61 años. Los relatos que evocan la importancia de su autonomía en la realización del trabajo y el carácter modulable del grado de “compromiso personal” (Bidet, 2011b) en las labores de gestión de la vida del establecimiento reflejan los contornos de una cultura profesional caracterizada por una *autonomía controlada* del trabajo. Así, en un país marcado por el alto de nivel de conflictividad de la interfaz “trabajo/familia” a causa de la escasa legitimidad del estado para intervenir en la vida privada, y por lo tanto con una débil implicación de los servicios públicos en dirección de la pequeña infancia (Letablier, 2009), ser enseñante comporta ciertas facilidades para los padres por cuanto se refiere a articular vida profesional y vida familiar, pero no basta para evitar las tensiones inherentes a ello.



### 2.2.2 Prácticas sexuadas más sutiles

En España, la implicación espacio-temporal más elevada del personal docente en los institutos favorece cierta proximidad entre los calendarios profesionales femeninos y masculinos. La rentabilización del tiempo de permanencia en los establecimientos escolares, la utilización de los despachos disponibles (frecuentemente compartidos con algunos colegas de la misma disciplina), participan de una estrategia de *compartimentación* de los “espacios-tiempos” profesionales y personales y de una “cultura de género” más transgresiva desde el punto de vista del “sistema sexo/género” (Kergoat, 2000).

“Aprovecho mucho el tiempo que tengo en el Instituto para hacer el máximo, o sea que preparo más en el Instituto. **Mi casa es mi casa, mi trabajo es mi trabajo, ¿vale?**”. **Martina, 55 años, España**

Estas prácticas compartimentadas no son inmutables, algunas fases de la vida profesional o familiar pueden requerir la flexibilización de esa organización. Con todo, sigue siendo una “consigna” entre las enseñantes españolas – algo poco visible en cuanto se refiere a las francesas, que reivindican, muy al contrario, las ventajas inherentes a la flexibilidad en el ejercicio de su profesión. Contrariamente a lo que hemos podido observar en Francia, la desconexión de las esferas profesionales y personales se presenta como una verdadera estrategia de regulación del desbordamiento y de la contaminación, por parte del tiempo que corresponde al trabajo asalariado, de los otros tiempos de la vida social.

Esta menor diferenciación sexuada en la organización del trabajo se ve reforzada por la presencia de “pioneras” (Marry, 2004) que se distinguen de la mayoría de las otras españolas al adoptar prácticas profesionales (pero también conyugales) atípicas (formación de parejas con consortes “participativos” tan diplomados como ellas, por ejemplo). Haciéndose eco de la postura “*viril*” descrita por Le Feuvre (2007), adoptan comportamientos que tienen que ver con las actitudes masculinas, ampliando sus horarios de estancia en el Instituto hasta avanzada la tarde o saliendo “*con las mujeres de la limpieza a las nueve de la noche*” (Elvira, 55 años), de tal modo que reducen su participación en las tareas domésticas recurriendo a una ayuda remunerada “*de lo contrario sería demasiado duro*” (Bibiana, 49 años). La mayoría ha limitado la talla de su familia y se ha limitado a tener un solo hijo “*porque trabajando los dos era complicado*”, pero también porque sabían que “*la carga* [asociada al cuidado de otro niño] *hubiese recaído de nuevo sobre mí*”, añaden respectivamente Elvira y Bibiana. Entre la joven generación, menos comprometida en las prácticas de sobreinversión profesional, la subcontratación del trabajo doméstico se integra también perfectamente en su “gestión de la familia”. Permite soslayar la disputa en torno a las tareas domésticas, al tiempo que flexibiliza la continuidad

entre tiempo de trabajo y tiempo personal: “*Es un tema que hemos resuelto pagando*”. Ese resultado apunta en la misma dirección que toda una serie de investigaciones españolas que ponen de relieve la banalización del recurso a una ayuda remunerada por parte de las jóvenes parejas en que ambos miembros ejercen una actividad profesional (Torns & Moreno, 2008; Fernández Cordon & Tobio Soler, 2005).

No obstante, las españolas siguen gestionando generalmente la carga mental de la organización de las actividades. Como explica Lourdes, “*el “prever situaciones”, eso el hombre no lo tiene incorporado, en cambio nosotras sí*”. De manera menos exacerbada que en Francia, las prácticas de *superposición* de los tiempos de vida se insinúan también entre aquellas que acumulan responsabilidades domésticas y familiares: “*corregir... mucho en el metro, porque en casa no puedo trabajar*” (Ana, 39 años). Pero se trata sobre todo de rentabilizar los *tiempos intersticiales*, es decir entre dos actividades principales, como los tiempos de transporte y de desplazamiento. Estos últimos son entonces utilizados para finalizar un trabajo y no interferir en la vida de los demás:

“A nosotros nos gusta mucho viajar en coche, a la montaña, aquí y allá, entonces yo, aprovecho el momento en el coche que mi hijo está detrás descansando, mi pareja se pone a conducir y yo intento corregir cosas también, o sea aprovecho situaciones muy variadas para ponerme a trabajar”. Lucía, 34 años, España

El objetivo sigue siendo el mismo: evitar las repercusiones de la vida profesional sobre su pareja y sobre los niños. En eso las “preocupaciones” de francesas y españolas coinciden. Pero las formas concretas de esta resistencia de los cimientos de la división sexual del trabajo se articulan estrechamente con los *talantes* profesionales singulares, que inciden sobre los ritmos en la organización del trabajo docente. La pretensión de este texto es comprender las repercusiones de tales prácticas sexuadas en la esfera del tiempo de ocio.

### 3. La gestión del tiempo “libre”: un tope a la indiferenciación de las experiencias docentes

La permeabilidad psicológica entre las temporalidades profesionales y extra-profesionales de las personas constituye un fenómeno que ha sido descrito con mucha anterioridad, en particular por parte de los ergónomos (Teiger, 1980), reconociendo las interacciones entre el trabajo y el tiempo libre. Estas últimas merecen una atención singular en un estudio acerca de las temporalidades docentes. En efecto, el trabajo docente reviste la especificidad de que una parte de sus tareas se realiza con mayor o menor intensidad en función del sexo, la disciplina o el país estudiado, en los “espacios-tiempos” privados. Es el caso de la formación personal o de la profundización de la cultura que se realiza también durante los ratos de ocio, pues



cada nuevo descubrimiento, cada lectura, es susceptible de alimentar un curso ulterior. Eso puede dar lugar a la sensación, por lo que respecta a los enseñantes de ambos sexos y países, de que están trabajando en todo momento (Jarty, 2010). Pero esa percepción de ausencia de tiempo para sí mismos, ¿no adopta acaso otras formas en el caso de las enseñantes? Pues, del mismo modo que el trabajo profesional no se detiene “en el umbral de la puerta” de casa, el tiempo dedicado a los demás (el tiempo de cuidados, por ejemplo) no se compartimenta tampoco tan fácilmente con respecto al tiempo libre “autónomo”, el tiempo consagrado a sí mismo, en particular por lo que concierne a las mujeres (Deem, 1986). En ese punto, las experiencias de las francesas y las españolas se diferencian relativamente poco.

### 3.1 Tiempo libre... para los demás

La mayoría de enseñantes entrevistadas presentan una utilización del tiempo individual reducida a su mínima expresión: “no, no, no practico ningún deporte, he abandonado todo eso” (Marie, 33 años), “bueno, precisamente es eso lo que falla” (Claire, 33 años), “mis actividades, francamente, se reducen a cero, en fin prácticamente a cero, a decir verdad” (Emmanuelle, 29 años). Sólo las mujeres que reciben una ayuda activa por parte de su entorno familiar (puede tratarse de los abuelos cuando no ha habido movilidad geográfica o bien, aunque no sea frecuente, del marido) escapan a ese fenómeno de casi desaparición del tiempo libre.

La llegada del primer hijo es muchas veces evocada como el desencadenante de un giro radical en la manera de disponer de un tiempo “para sí mismo”, que se transforma en tiempo “para los demás”. Muchas presentan el paso al estatuto de madre como una transición brusca, que supone pasar de unas prácticas sociales orientadas hacia el exterior a unas prácticas esencialmente circunscritas a la familia. No cabe duda, se trata de una “travesía del desierto” por lo que respecta al tiempo de “ocio autónomo”. La dedicación a los demás y la adaptación a “los ritmos del niño”, según la propia expresión de Emmanuelle, emergen entonces como un rasgo estructurador de las experiencias personales de las enseñantes. Los miércoles por la tarde se asemejan a una carrera contra reloj. Se trata de ocuparse de los niños, a la vez para asegurar su desarrollo personal (lo que comporta con frecuencia que participen en un montón de actividades culturales y deportivas), pero es necesario también liberar algunos ratos para avanzar en el trabajo:

“A uno, hay que acompañarlo a tal actividad; al otro, a un centro de esparcimiento que está en la otra punta de la ciudad porque no quedaban plazas en ningún otro sitio (...). **En resúmenes cuentas, me paso el tiempo en el metro, recorriendo**

**la ciudad en ambos sentidos, y entretanto intento en vano liberar una hora o dos para trabajar...” Diane, 41 años, Francia**

Percibidos como momentos privilegiados para la familia, los fines de semana se estructuran en torno a los tiempos de ocio y de distensión con los niños. Sin embargo, las encuestas describen regularmente un estrés permanente durante esos períodos, en que el trabajo tampoco las abandona por completo. Una vez más, la permeabilidad de los tiempos profesionales y personales refuerza el carácter difuso del tiempo de trabajo de las enseñantes francesas. Este aspecto de la organización temporal no siempre deja de operar durante las vacaciones. Consagrándose prioritariamente a su familia, son muchas las que no consiguen “desconectar” durante esos períodos. Ése es en particular el caso de las profesoras de disciplinas literarias que, con frecuencia, se ven obligadas a corregir fajos de redacciones que han ido amontonándose a lo largo de las semanas anteriores.

En el caso de las españolas de la “generación de la transición” y la generación precedente (Astelarra, 2005), su fuerte conciencia de género les permite elaborar un discurso lúcido sobre el carácter sexuado del reparto de los tiempos de actividad, como lo hace, por ejemplo, Bibiana:

“Tenía tiempo libre. Pero, por comparación, él (su ex marido) **tenía el doble, ¡en la misma profesión!**, ¡el mismo trabajo!” **Bibiana, 49 años, España**

Ellas disponen de menos tiempo de recuperación al volver a casa, donde se encadenan sin discontinuidad el trabajo docente y el de organización del hogar. Beatriz recuerda:

“Volvíamos los dos cargados con las compras. **Él se iba derecho al salón... y yo me iba derechita a la cocina**”. **Beatriz, 52 años, España**

Y si las prácticas más estrictas de compartimentación de las diversas temporalidades sociales identificadas en el contexto español tienden a retraer el tiempo de ocio al fin de semana, son muchas las que declaran disfrutar de menos tiempo “autónomo” que su pareja. Al igual que sus colegas francesas, practican frecuentemente entretenimientos familiares. Con Barrère-Maurrisson conviene sin embargo poner en cuestión la separación entre el trabajo parental y este tipo de actividades de ocio, en la medida en que se practican con y, sobre todo, para el disfrute de los niños (Barrère-Maurrisson, 2004):

“Los fines de semana los dedico generalmente a mi familia... y sobre todo a mis hijos. Pues, depende de lo que quieran hacer, vamos al parque, a jugar al fútbol en la playa...”

**Inés, 42 años, España**

Siempre atrapadas por las tareas domésticas y los cuidados, las enseñantes francesas y españolas parecen no poder evitar la desaparición progresiva de su tiempo de ocio cuando se convierten en madres.

### 3.2 Un “tiempo para sí misma” que hay que negociar

La falta de tiempo para el ocio “autónomo” se vive con frecuencia mal por parte de las mujeres y las tentativas de preservar unos mínimos son numerosas. En esos casos, la *contracción* del tiempo personal constituye una práctica bastante corriente por parte de las enseñantes, de tal modo que interfiere lo menos posible con la vida de los hijos y con la de la pareja. Algunas de nuestras entrevistadas escogen la solución del club de gimnasia durante la pausa del desayuno, entre dos horas de clase: *“Este curso, algunas colegas hemos decidido motivarnos para ir juntas al gimnasio. (...) Comemos en quince minutos, salimos a toda pastilla hacia el gimnasio, nos damos una ducha rápida y a las dos estamos frente a nuestros alumnos”*, bromea Emmanuelle. El objetivo es siempre el mismo: no perturbar los horarios de la pareja, conservar la forma y cierta apariencia, cueste lo que cueste: *“Es algo vital, en fin... ¡Hay que mantenerse de algún modo cuando has superado los cuarenta y has tenido un par de niños!”*, explica Jeanne.

Según una lógica de disponibilidad permanente en relación con su familia, el tiempo personal de las francesas se torna secundario, por no decir accesorio. Podríamos añadir que esas prácticas con aire de buenos propósitos resultan a veces difíciles de llevar a cabo. Marie evoca el abono de un año que adquirió en un club de *fitness* donde, finalmente, *“nunca llegó a poner los pies”*. Dando fe de los raros momentos en que se encuentra a solas consigo misma, Jeanne comenta su aseo matutino en el “cuaderno de tiempos”: *“Un momento agradable, aunque sea temprano; uno de esos raros momentos en que puedo ocuparme de mí misma”*. (Jeanne nos había contado, en efecto, durante la entrevista que se levantaba media hora antes que sus hijos para *“estar a punto”*). La lectura de su cuaderno revela tiempos de ocio y de descanso íntimamente ligados al trabajo doméstico (paseo con los niños... para ir a buscar el pan) o a las tareas domésticas (ir de compras a las grandes superficies especializadas, etc.). La *superposición* de los tiempos sociales que se observa entre las enseñantes parece entonces interminable, pero la ausencia de compartimentación de las prácticas de ocio refuerza el sentimiento de insatisfacción y de desbordamiento por parte de las enseñantes francesas. Al final de nuestra entrevista, Diane, profesora agregada de inglés y madre de tres niños me explica a modo de confidencia:

**“Pues te diré que hoy sueño con esto: pagar a alguien para que se ocupe de los niños el domingo mientras yo estoy allí mismo, en la habitación del al lado, disfrutando de un baño de espuma y leyendo un buen libro. Estoy considerándolo muy seriamente”.** Diane, 41 años, Francia

Las prácticas de ocio de sus colegas masculinos se distinguen en varios aspectos. En primer lugar, los enseñantes operan una “compartimentación” de los tiempos profesionales y personales. Además, dan fe de un acceso más am-

plio a tiempos de ocio individuales, que no están centrados sobre su familia. En repetidas ocasiones, tanto en Francia como en España, los hombres han subrayado el carácter *incompresible* y *vital* de su tiempo personal:

**“Yo necesito mi tiempo propio, no puedo renunciar a eso, siempre ha sido así**, soy una persona bastante independiente, yo tengo mis amigos y... soy de un grupo ciclista, y muchas veces me voy fuera por la mañana; pero es, digamos, **no puedo evitarlo, es mi salud mental, yo necesito salir con los amigos, reír, tomar unas cervezas, esto lo necesito”.** Pedro, 44 años, España

Varios hombres han confesado igualmente que rehúsan comprometerse más con sus actividades profesionales y adaptarse, por tanto, a las exigencias que supone la realización de “una buena carrera docente” (por ejemplo solicitando un puesto cuando se convocan oposiciones en Francia o formando parte del equipo de dirección en España – es el caso de Pedro). Nuestra población encuestada cuenta con varios casos de hombres, padres de varios hijos (uno de ellos tiene cinco y otros dos tienen tres) que practican muy intensamente actividades de ocio (ciclismo, música, judo...), mientras que mujeres asiduas a actividades de ocio similares explican cómo han tenido que abandonarlas con la llegada de su segundo hijo.

Si las prácticas de ocio de francesas y españolas se asemejan en algunos aspectos, la fuerte conciencia de género que demuestran las segundas constituye sin embargo un resorte para que las impulsa a desarrollar estrategias de negociación del “tiempo para sí mismas” con sus parejas, negociaciones que derivan a veces en fuertes tensiones. Hay que decir que estas españolas han tenido frecuentemente sus hijos más tarde que sus colegas francesas y poseen una experiencia más prolongada de vida en solitario (o en pareja) y de las prácticas de sociabilidad asociadas a ella. De hecho, los ocios individuales aparecen como elementos constitutivos de su identidad. En ese sentido, el discurso de Ana, profesora de música y madre de dos hijos de seis y ocho años respectivamente, es revelador:

**“El hecho de ser los dos profesores tiene muchas ventajas, pero también tiene muchos inconvenientes... Es que te pasas muchas horas con los niños, y todo eso que las familias hoy en día buscan tanto y quieren, pero también hay un término medio, nosotros estamos mucho con ellos, entonces a nivel personal, te falta tu espacio y te falta hacer cosas para ti, y con eso nos hemos puesto muy en serio porque nos faltaba poder quedar con tus amigos, o poder hacer lo que quieras hacer durante un día, desde hacer deporte a irte al cine, lo que quieras”.** Ana, 39 años, España

La falta de tiempo para sí mismas es igualmente señalada por nuestras enseñantes españolas, y con mayor razón todavía cuando tienen hijos o asumen responsabilidades administrativas en su establecimiento escolar. Al hacerlo, la mayoría de ellas explica los esfuerzos realizados para pre-

servarse algún tiempo de ocio. Siguiendo con las estrategias de compartimentación de los tiempos profesionales y familiares, reservarse un cierto margen para el ocio forma parte de la gestión temporal de las enseñantes españolas. El horario denso y sobrecargado de Cristina (41 años), que forma parte del equipo directivo de su establecimiento, tiene en cuenta su voluntad de estar, por un lado, disponible para su hija única en cuanto llega a casa y, por otro, de disponer de media jornada por semana para sus actividades personales: “*Ya sea para pasear, para ir a ver una exposición o cualquier cosa...*”. Más emancipadas de las representaciones tradicionales del “bloque ideal madre/esposa” (Daune-Richard & Haicault, 1985) y de las presiones que inducen a practicar actividades de ocio orientadas hacia la familia, manifiestan una mayor distancia frente a la “usurpación afectiva” de que son objeto las mujeres de las sociedades contemporáneas (Molinier, 2011) y se muestran relativamente ajenas a cualquier sentimiento de culpabilidad por el hecho de delegar y confiar sus hijos a otras personas, recurriendo a asistentes remuneradas.

¿Pueden los ritmos específicos de los tiempos de trabajo y de ocio de los enseñantes arrojar alguna luz sobre los fenómenos de deterioración o alteración de la salud?

#### 4. La organización sexuada de los tiempos de actividad: ¿un haz de luz sobre las problemáticas de salud del personal docente?

Los resultados presentados hasta aquí atestiguan la diferenciación sexuada de las experiencias temporales que existe en el seno de la enseñanza secundaria pública, una diferenciación que reviste formas más agudas en Francia que en España. Más aún, dan fe de la pertinencia heurística de tomar en cuenta la organización de las distintas actividades (profesionales y extra-profesionales) como clave de lectura de las condiciones subjetivas de la realización del trabajo de las enseñantes. La articulación compleja e invasiva entre el trabajo docente y el trabajo doméstico y los cuidados, así como la subsiguiente dificultad de encontrar “tiempo para sí mismo”, pueden permitirnos captar la singularidad de las experiencias de salud y de desgaste en el trabajo de ambos sexos. Esa articulación podría explicar, por lo menos en parte, por qué varios estudios, llevados a cabo en diferentes países, constatan que las enseñantes se declaran víctimas de estrés en relativa mayor proporción que sus homólogos masculinos (Castro Posada, 2005; Houlfort & Sauvé, 2010; Matud Aznar *et al.*, 2002).

#### 4.1 “Enseñantes al borde de un ataque de nervios”: ¿una impostura?

Al término de este análisis se desprende una visión de la profesión docente mucho más matizada que la de una profesión *armoniosa con la vida familiar* y, más aún, *con la vida de las mujeres*. En efecto, la asignación de las enseñantes a las responsabilidades familiares no deja de tener consecuencias en cuanto a la sensación de desbordamiento, pero también de culpabilidad por lo que se refiere al rendimiento en cada una de las esferas, que gestionan como pueden, en la mayoría de los casos solas y de manera precipitada. Mantener el “equilibrio” entre los distintos tiempos vitales, supone a la vez gestionar y cautivar la atención de alumnos ruidosos y no siempre dóciles, estar presente cerca de sus hijos y disponible para su pareja y asegurar el orden doméstico del hogar. El “nivel” exigido resulta muy alto para estas mujeres que intentan ser eficaces en todos los ámbitos. Las características individuales, como el sexo, la edad o la disciplina que imparten, influyen sobre ese sentimiento. Nuestras encuestadas francesas y españolas se declaran, en efecto, más desbordadas que sus homólogos masculinos, tanto más cuanto tienen hijos e imparten disciplinas literarias o niveles elevados de enseñanza.

Además, la autonomía en la organización del tiempo de trabajo parece coincidir aquí con una mayor dificultad para gestionar los horarios sin sentirse desbordada. Ese es particularmente el caso en Francia, donde el talante profesional docente está impregnado de una visión que otorga una importancia notable a disponer de cierta “libertad” en la organización del tiempo de trabajo (Jarty, 2010). Se trata de mantener así el potencial de transmisión de los “saberes cultos” de expertos en diferentes disciplinas (Moreau, 2011): el trabajo realizado “fuera de las paredes” del establecimiento se valora de modo particular y representa una porción importante de las tareas docentes (Jarty, 2011).

La realidad cotidiana de ciertas enseñantes se aleja, por tanto, de las representaciones clásicas de la docencia como una profesión que permite, tanto en el plano organizativo como en el psicológico, una articulación perfecta de las distintas esferas de la vida social. De hecho, “La gestión ordinaria de la vida en pareja” (Haicault, 1984) puede revelarse difícil y agotadora, incluso para enseñantes supuestamente aventajadas en cuanto a la gestión de las esferas profesionales y familiares. Esa constatación abunda en los resultados obtenidos por Dominique Cau-Bareille (2009, 2011) en un análisis ergonómico sobre finales de carrera docentes. Poniendo el acento sobre los efectos negativos, principalmente en términos de salud, de la búsqueda permanente de un equilibrio entre trabajo asalariado, trabajo doméstico y cuidados, percibe ahí una de las causas que explican las interrupciones precoces de la carrera profesional entre las mujeres. Esta pista mere-

ce ser tomada tanto más en serio cuanto que, sobre un trasfondo de “malestar” en la profesión (Caroly & Messing, 2011; Gonzales Faraco, 2002), la acumulación a lo largo de toda la vida de responsabilidades profesionales y extra-profesionales podría contribuir a reforzar la voluntad de retirarse prematuramente del mercado de trabajo o, cuando menos, de reducir la inversión subjetiva – es decir, el grado de compromiso personal – que los individuos aportan a su trabajo. Comprometerse y “encontrar un sentido” a su actividad profesional podría, en efecto, verse debilitado cuando las distintas esferas vitales se mezclan.

La limitación de la autonomía temporal y la circunscripción de actividades, tal como han sido identificadas en el contexto docente español, parecen actuar en cierto modo como una “barrera” protectora (frágil, sin duda) frente al desbordamiento. Como diría Pascale Molinier, el trabajo profesional puede entonces “funcionar como otra escena” de la vida social (Molinier, 2009: 2). Por otra parte, estas prácticas de compartimentación se acompañan, tal como hemos visto, de una rentabilización casi sistemática de los tiempos intersticiales (durante los desplazamientos, sobre todo) para trabajar. Pero la intrusión del trabajo profesional en el seno de este espacio-tiempo podría suponer un problema, porque en él se mezclan, sin transición alguna, todos los tiempos de los distintos “roles” femeninos (trabajadora/madre/esposa, etc.). Esos tiempos intersticiales ya no desempeñan su papel de “preparación” para pasar de una actividad a otra, asumiendo un papel diferente (el de madre, el de docente, el de esposa, el de militante...). Amy Wharton (2004) daba cuenta de lo importante que es para las mujeres evacuar el trabajo y deshacerse de su influencia antes de volver a casa y hacerse cargo de otra actividad. El tiempo transicional contribuye a acrecentar la disponibilidad necesaria para cada actividad. Las españolas carecen de él con frecuencia.

Entretanto, el sentimiento de malestar y la dificultad para gestionar el trabajo remunerado y el no remunerado son raramente percibidos como el resultado de una relación social por parte de las mujeres entrevistadas. En particular, desde el punto de vista de las relaciones de género, el mantenimiento, o cuando menos los restos, de la dominación masculina son poco evocados como fenómeno explicativo de su desbordamiento. Si algunas tienen la sensación de que “se están aprovechando de ellas”, lo perciben mucho menos como la consecuencia de la baja participación de sus parejas en las tareas domésticas y educativas que como una cierta fatalidad, cuando no como su propia responsabilidad. La relevancia de una lectura de tipo psicológico de los problemas se ve alimentada en el mundo docente, además, por la débil credibilidad social otorgada a la existencia de tensiones de articulación entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el seno de la profesión. En este contexto, la prevalencia de un discurso que

señala las debilidades individuales reduce las posibilidades de una toma en consideración de dichas tensiones por parte de la jerarquía profesional y, por lo tanto, al cabo, de transformación de las condiciones de trabajo (Loriol, 2005) y, de modo más general, de los principios organizadores del sistema “sexo/género”.

#### 4.2 (Re)pensar las problemáticas de salud que plantean las experiencias de “múltiple actividad”

Los análisis del fenómeno de *saturación* frente al desarrollo de la “múltiple actividad” en situación de trabajo (remunerado) proliferan (Bidet, 2011a). Un número creciente de profesionales se ve confrontado a la gestión simultánea de tareas heterogéneas y conflictivas, a ajustes de último minuto, a interrupciones repetidas en el trabajo (Datchary, 2011). Estos arbitrajes permanentes se constatan también en el grupo profesional docente, para el que la extensión de las responsabilidades comporta, en el quehacer cotidiano, una acumulación de diversas tareas que se entrecruzan (clases, correcciones, diseño de proyectos, seguimiento de alumnos con dificultades) (Caroly & Messing, 2011; Jarty, 2011). La sobrecarga de solicitudes que emana de las diferentes esferas (productivas y reproductivas), y que este artículo pone de relieve, conlleva igualmente un sobre-trabajo a través del cual podemos aprehender lo que realmente comportan las experiencias de “múltiple actividad” y su diferenciación sexual. Los esfuerzos que suponen las transacciones, continuas y acumulativas, entre los entornos profesionales y personales sumergen a los individuos, y a las mujeres en particular, en un ritmo de actividades difícil de soportar.

Esta pista va en el mismo sentido que varios estudios. La retórica política creciente a favor de una mejor “conciliación” de los tiempos vitales insiste, en efecto, sobre su impacto notable por cuanto se refiere a la calidad de vida de los individuos en general y a la igualdad entre los sexos en particular (Silvera, 2002; Torns, 2005). Desde el punto de vista de las condiciones objetivas de trabajo y de los riesgos para la salud, una encuesta de 2007, realizada por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, establece una correlación entre una falta de equilibrio entre vida profesional y vida privada y la degradación de la salud física (afecciones musculares y óseas, dolores en la nuca) (Knecht & Hämmig, 2008). La autonomía en el trabajo se presentaba entonces como un elemento que favorecía la “conciliación de los tiempos vitales”. Pero, son más raras las investigaciones que muestran la otra cara de dicha autonomía desde el punto de vista de la salud psíquica y mental. En el caso de la enseñanza, la fuerte autonomía de que gozan los y las docentes francesas les permite un grado de presencia (objetiva) relativamente elevado junto a

sus hijos. Eso permite sin duda que la mayoría de madres conserven un empleo de jornada completa (US, 2008). Pero, cuando, siempre y de manera casi exclusiva, recae sobre las mujeres el peso de las múltiples tareas domésticas y familiares, así como la fatiga mental que ello supone, y cuando eso es así porque se supone que gracias a su profesión disponen del tiempo necesario para hacer frente a sus responsabilidades en todos los frentes, ¿no tendrá acaso ese compromiso múltiple una incidencia concreta en términos de cansancio? Los resultados presentados en el marco de este artículo sugieren el carácter nefasto y poco (re)conocido de la interpenetración de los distintos “espacios-tiempos” que singulariza el ritmo del trabajo de las enseñantes francesas – más aún que el de sus homólogas españolas y, sobretudo, más que el de sus colegas masculinos de ambos países. El peligro de instilación de una fatiga crónica, de una “pérdida de sentido del trabajo”, podría aparecer con tanta mayor fuerza cuanto que el tiempo para reencontrarse a sí misma (el llamado “tiempo para sí misma”) se encuentra comprimido, reducido a su mínima expresión, o incluso se volatiliza.

Los contrastes observados entre Francia y España confirman la pertinencia heurística del método comparativo en el análisis del trabajo y de sus condiciones de realización. La adaptabilidad más concreta de los entornos profesionales españoles (como el hecho de disponer de un espacio tranquilo para adelantar el trabajo en el mismo seno del establecimiento), pero también la propia concepción de la profesión, que empuja menos que en Francia a los alardes académicos y, por lo tanto, no supone una presión incesante para estar siempre “al más alto nivel”, parecen contribuir a una indiferenciación progresiva de las prácticas de ambos sexos. A partir de ahí, no se trata de afirmar sin embargo la desaparición de las relaciones de género y de poder en el marco de la docencia española (ni tampoco – o quizás menos todavía – en el contexto nacional español). Varios indicadores dan fe de su persistencia: la sobreexplotación, por parte de las enseñantes, de una mano de obra femenina poco cualificada, mal remunerada, con frecuencia inmigrada (Peterson, 2007; Torns, 2008) para descargarse lo más posible del tiempo de trabajo doméstico, constituye un ejemplo de ello; la desigual distribución de hombres y mujeres en la jerarquía docente, otro (Instituto de la Mujer, 2001; Grañeras Pastrana & Saval Ceres, 2004); como también lo sería el menor acceso de las mujeres al “tiempo para sí” en comparación con sus homólogos masculinos. Pero la compartimentación de las diversas esferas sociales establecida en España parece más propicia a una cierta equiparación de las condiciones objetivas y subjetivas de realización del trabajo.

## 5. Conclusión

En la enseñanza secundaria francesa y española, la obligación de articular la vida profesional y la vida familiar que aún pesa mayoritariamente sobre las mujeres aparece como una explicación mayor de la diferenciación sexuada en la organización del tiempo de trabajo. Sin duda, el ritmo del trabajo docente está íntimamente ligado al talante profesional dominante en cada contexto social. No obstante, ese ritmo sigue marcado por el género y, aunque esta diferenciación sexuada se expresa de modo distinto en el caso de las francesas y en el de las españolas, sus experiencias tienden a converger en una acumulación de tareas, la *múltiple actividad*.

Así pues, más allá de las presiones ligadas a un trabajo exigente a las que se ve confrontado el personal de ambos sexos en términos de gestión del ruido y de “alarde profesional” en clase, de incremento de las tareas y de compromiso emocional con los alumnos, o incluso de implicación en universos profesionales no siempre adaptados (Caroly & Messing, 2011; Riel & Messing, 2011), el peso de las condiciones extra-profesionales de realización del trabajo parece engendrar un estrés suplementario que se inscribe de manera específica en las experiencias de las mujeres.

Para ellas, la dificultad de construir una separación impermeable entre vida profesional y familiar en el seno de una profesión del conocimiento impregnada de relaciones emocionales a veces intensas (Lantheaume & Helou, 2008) lleva a pensar que las relaciones con el trabajo no son idénticas en función de la pertenencia sexuada. Mostrar la fragmentación y el solapamiento de actividades que emanan de las esferas públicas y privadas significa también brindar unas claves de lectura indispensables para comprender las experiencias profesionales de las mujeres y sus repercusiones por cuanto a la salud se refiere. Tal como nos enseña la situación en España, la instauración de una criba de las diversas temporalidades sociales aparece como el medio de evitar, por lo menos en parte, el desgaste y el sufrimiento asociados a la superposición y a la dispersión de los “espacios-tiempos”. Semejante fenómeno resulta tanto más problemático cuanto que es mal (re)conocido e inconfesable en una profesión en que esos rasgos penosos se suponen poco importantes y apenas son tomados en cuenta por las organizaciones. En ese sentido, existe la necesidad imperiosa de nombrar y reconocer la *múltiple actividad* de las enseñantes, sin perder de vista la dimensión macro-social de un cuestionamiento de la división sexual del trabajo. Pues, la igualdad de los sexos en el trabajo se dirime a varios niveles.

## Notas

- [1] En 2008, había respectivamente 57'8 % de enseñantes de secundaria en Francia y 57 % en España [Fuente: Ministère de l'Education Nationale y Ministerio de Educación].
- [2] La utilización del término "crisis" de la profesión se refiere menos, como lo subrayaron Lantheaume y Hérou (2008), a su definición corriente, tendente a sugerir un malestar de tipo regresivo, que a un contexto inestable de redefinición de los referentes profesionales y las finalidades del trabajo docente.
- [3] La población encuestada en Francia se compone de 25 mujeres, tres de las cuales ocupan actualmente puestos de dirección en sus establecimientos escolares, y 15 hombres – dos de ellos en puestos de dirección. La población española encuestada cuenta, por su parte, con 20 mujeres y 15 hombres, de los cuales la mitad formó parte o sigue integrada en un equipo de dirección. Las entrevistas se desarrollaron en la lengua del país de origen de las personas entrevistadas, es decir en francés y español, excepto en el caso de algunos españoles que enseñan francés. En esos casos particulares, las entrevistas se realizaron en francés o alternando las dos lenguas.
- [4] Esas actividades son ampliamente delegadas por los y las enseñantes francesas a los personales de dirección o de educación, dos cuerpos profesionales que, contrariamente a lo que ocurre en España, desempeñan misiones netamente distintas de las del cuerpo docente.
- [5] Hemos podido constatar, sin embargo, diferencias nada despreciables según los establecimientos y la antigüedad de los enseñantes en cada centro, de tal modo que la negociación de los horarios podía en algunas ocasiones revelar lógicas de poder entre los y las enseñantes o bien entre enseñantes y personal de dirección.

## Referências bibliográficas

- Almudever, B., Croity-Belz, B., Hajjar, V., & Fraccaroli, F. (2006). Conditions for efficiency of the self-efficacy beliefs in regulating professional disruption: dynamics of the system of Activities. *Psychologie du travail et des organisations*, 12, 151-166.
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid: Ediciones Cátedra.
- Barrere-Maurisson, M.-A. (2004). Egalité hommes-femmes et parentalité. Où va-t-on? - avec la participation de Sabine RIVIER, *La lettre du MATISSE*. Retiré de <http://matisse.univ-paris1.fr/barrere>, 8 mars 2004, 4 pages.
- Bidet, A. (2011a). La multiactivité, ou le travail est-il encore une expérience? *Communications*, 89 - Travailler, 9-26.
- Bidet, A. (2011b). *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot?* Paris: PUF.
- Burton-Jeangros, C., & Camenisch, M. (2006). Etat de santé, situation familiale et activité professionnelle. La double charge est-elle mauvaise pour la santé des femmes? *Newsletter du Panel suisse de ménages, Printemps*, 1-4.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). A Secondary school teacher workload and job satisfaction, do successful strategies for change exist? *Educational Management Administration and Leadership*, 33, 401-422.
- Cacouault-Bitaud, M. (2003). La sociologie de l'éducation et les enseignants : cherchez la femme... In Jacqueline Laufer, Catherine Marry e Margaret Maruani (Eds.), *Le travail du genre* (pp. 163-180). Paris: La Découverte.
- Cacouault-Bitaud, M. (2007). *Professeurs... mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXème siècle*. Paris: La Découverte.
- Caroly, S., & Messing, K. (2011). Introduction: Gender, work schedules and work/family regulation. *Work*, 40, (5), 1-3. Disponible en ligne, consulté le 15 janvier 2012: <http://www.metapress.com/content/7173821k307110r2/fulltext.pdf>
- Carrasquer Oto, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de sociología*, 55, 95-114.
- Castro Posada, J.-A. (2005). *El estrés laboral en el profesorado femenino y masculino de E.S.O. y Bachillerato: sus dimensiones, su relación con otros factores psicológicos, y valoración de la eficacia de un procedimiento de intervención con seguimiento*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Cau-Bareille, D. (2009). *Les fins de carrières en maternelle*. Rapport interne du CREAT: Centre d'Etudes et de l'emploi.
- Cau-Bareille, D. (2011). Factors influencing early retirement in a female-dominated profession: Kindergarten teacher in France, *Work*, 40, (5), 15-30.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power*. Cambridge: Polity Press.
- Curie, J. (2002). Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie. *Revue Éducation Permanente*, 150, 23-32.
- Datchary, C. (2011). *La dispersion au travail*. Toulouse: Octarès.
- Daune-Richard, A.-M., & Haicault, M. (1985). Le poids de l'idéal dans les rapports sociaux de sexe, *Cahiers de l'APRE*, n°3, 49-91.



- Deem, R. (1986). *All Work and No Play? The Sociology of Women and Leisure*. Open University Press: Milton Keynes.
- Duran, M.-A. (2006). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: España.
- ETUCE. (2011). *Teacher's work related stress European-wide Survey - Assessment, Comparison and Evaluation of the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace in the EU*. Disponible en línea, [http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS\\_Brochure\\_Final\\_ENG\\_doc.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS_Brochure_Final_ENG_doc.pdf)
- Fernandez Cordon, J.-A., & Tobio Soler, C. (2005). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales. *Documento de Trabajo*, 79. Fundación Alternativas. Disponible en línea, <http://www.pid.evimo.es/ConciliacionFamiliarMadres.pdf>
- Fusulier, B. (2011). *Articuler vie professionnelle & familiale. Etude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*. Louvain-la-Neuve: Presse Universitaire de Louvain.
- Gadbois, C. (1975). L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors travail. *Bulletin du CERP*, 23, (2), 117-151.
- Gonzalez Faraco, J.-C. (2002). Entre modernisation et nostalgie. La fonction enseignante et les réformes scolaires en Espagne. *Revue Internationale d'Education de Sèvres*, 30, 69-83.
- Grañeras Pastrana, M., & Saval Ceres, J. (2004). *Mujeres en cargo de representación en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie à deux. *Sociologie du Travail*, 3, 268-277.
- Heinen, J., Hirata, H., & Pfefferkorn, R. (2009). Politiques publiques et articulation vie professionnelle / vie familiale. *Cahiers du Genre*, 46, 5-16.
- Houlfort, N. & Sauvé, F. (2010). *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement*. Montréal, Québec : École nationale d'administration publique.
- Instituto de la Mujer – CIDE (2001). *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Jarty, J. (2009). Les usages de la flexibilité temporelle chez les enseignantes du secondaire. *Temporalités*, 9 [En ligne]: <http://temporalites.revues.org/1057>
- Jarty, J. (2010). *L'emploi, la famille et l'articulation des temps de vie chez les enseignant.e.s du secondaire. Une comparaison France-Espagne*. Thèse de sociologie, Université de Toulouse Le Mirail, Université Autonome de Barcelone.
- Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants «hors les murs». *Ethnographiques.org*, 23, Analyser les présences au travail: visibilités et invisibilités. Disponible en ligne, <http://www.ethnographiques.org/2011/Jarty>
- Junter-Loiseau, A. (1999). La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations? *Cahiers du Genre*, 24, 73-98.
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In Hélène Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Sénottier (Eds.), *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 35-44). Paris, Presse Universitaire de France, 35-44.
- Knecht, M., & Hämmig, O. (2008). *Manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et troubles affectant le dos. Résultats choisis d'une enquête en entreprise de grande ampleur*. Zurich: EPF Zurich, Rapport au Département fédéral de l'économie (DFE), Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).
- Lantheaume, F., & Helou, C. (2008). *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*. Paris: PUF.
- Le Feuvre, N. (2007). Les processus de féminisation au travail: entre différenciation, assimilation et "dépassement du genre". *Sociologies pratiques*, n°14, 11-15.
- Le Feuvre, N. (2010). Feminising professions in Britain and France: How countries differ. In Jacqueline Scott, Rosemary Crompton et Clare Lyonette (Eds.), *Gender inequalities in the 21st century: New barriers and continuing constraints* (pp. 126-149). London: Edward Elgar.
- Le Feuvre, N. (2011). Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes: Du pareil au même? In Sophie Le Garrec (Dir.), *Le travail contre la santé? Les enjeux de santé au travail des seniors* (pp. 119-146). Paris: l'Harmattan.
- Letablier, M.-T. (2009). Travail et parentalité : des régimes de conciliation variables en Europe. In Chantal Nicole-Drancourt (Dir.), *Conciliation travail-famille. Attention travaux* (pp. 77-87). Paris: L'Harmattan.
- Loriot, M. (2005). Les ressorts de la psychologisation des difficultés au travail. Une comparaison entre infirmières, policiers et conducteurs de bus. *Cahiers de recherches sociologiques*, n°41-42, 191-208.
- Marry, C. (2004). *Femmes ingénieures, Une révolution respectueuse*. Paris: Belin.
- Matud Aznar, M.-P., Garcia Rodriguez, & Matud Aznar, M.-J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2, 3, 451-465.
- Meda, D., & Perivier, H. (2007). *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris: Le Seuil.
- Messing, K., & Östling, P. (2006). *Gender Equality, work and health - A Review of the Evidence*. Geneva: World Health Organisation.
- Molinier, P. (2009). Temps professionnel et temps personnel des travailleuses du care : perméabilité ou clivage? *Temporalités* 9. Disponible en ligne, <http://temporalites.revues.org/index988.html>
- Molinier, P. (2011). Interview: Les femmes doivent apprendre l'égoïsme, *Journal des femmes*. Disponible en ligne, [http://www.journaldesfemmes.com/maman/0409bureau\\_maison/2interview.shtml](http://www.journaldesfemmes.com/maman/0409bureau_maison/2interview.shtml)
- Moreau, M.-P. (2011). *Les enseignants et le genre. La construction des inégalités sexuées dans l'enseignement du second degré en France et en Angleterre*. Paris: PUF.
- Perrot, M. (1987). Métiers de femmes. *Mouvement social*, 140, 3-8.
- Peterson, E. (2007). The invisible carers: Framing domestic work(ers) in gender equality. *European Journal of Women's Studies*, 14, (3), 265-280.



- Riel, J., & Messing, K. (2011). Counting the minutes: Administrative control of work schedules and time management of secondary school teachers in Québec. *Work*, 40, (5), 59-70.
- Rovira, M. (1993). Les dones ensenyants. Una situació de desigualtat. In Montserrat Rovira & Amparo Tomé (Dirs.), *L'ensenyament, una professió femenina?* (pp. 13-91). Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació de la UAB.
- Silvera, R. (2002). *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe*. Un enjeu pour l'égalité. Paris: La Documentation Française.
- Teiger, C. (1980). Les empreintes du travail. In Société française de psychologie du travail (Dir.), *Équilibre ou fatigue par le travail?* (pp. 25-44). Paris: Entreprise Moderne d'édition.
- Tobio Soler, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, (1), 15-33.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: Cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 53-73.
- Torns, T., & Moreno, S. (2008). La conciliación de las jóvenes trabajadoras: Nuevos discursos, viejos problemas. *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 101-117.
- US. (2008). Fichier de paye des Trésoreries générales au 31 janvier 2005. *L'US supplément*, n° 663, 23.
- Wharton, A.S. (2004). Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille. *Travailler*, 12, 135-160.

PT/ES

### Uma profissão «women friendly»? O que está em jogo na organização do trabalho de professoras francesas e espanholas

**Resumen** Este artículo apunta a esclarecer los mecanismos de diferenciación sexuada referidos a las prácticas de organización del trabajo en el seno de una profesión cuyo nivel de estrés se revela particularmente elevado: la enseñanza de segundo grado. Este estudio establece una comparación entre Francia y España, dos países cuyas normas profesionales en materia docente difieren y conllevan compromisos singulares al trabajo.

Apoyándose sobre los resultados de una encuesta cualitativa, la autora concede una importancia central a los discursos y representaciones que los individuos desarrollan acerca de sus experiencias profesionales.

La consideración de los distintos marcos de trabajo (profesionales y extra-profesionales) permite formular una hipótesis: a pesar de no traducirse del mismo modo en los dos países estudiados, los acomodamientos espacio-temporales sexo-diferenciados tienen repercusiones en lo que a la salud se refiere, especialmente en términos de estrés. Sin embargo, la sensación de “desbordamiento” frecuentemente detectada constituye una percepción mal (re)conocida, e incluso públicamente inconfesable en una profesión recubierta de un aura *family friendly*.

**Palabras clave** trabajo docente, género, articulación trabajo/familia, salud, comparación Francia-España.

FR

### Une profession «women friendly»? Les enjeux de l'organisation du travail des enseignantes françaises et espagnoles

**Résumé** Cet article vise à éclairer les mécanismes de différenciation sexuée des pratiques d'organisation du travail au sein d'une profession où le niveau de stress est particulièrement élevé : l'enseignement du second degré. Il prend pour point de comparaison la France et l'Espagne, deux pays où les normes professionnelles enseignantes diffèrent et engendrent un engagement singulier dans le travail.

S'appuyant sur les résultats d'une enquête qualitative, l'auteure accorde une importance centrale aux discours et représentations que les individus posent sur leurs expériences au travail. La prise en compte des différents cadres de travail (professionnels et extra-professionnels) permet d'étayer une hypothèse : sans se traduire de la même manière dans les deux pays, les arrangements spatio-temporels sexo-différenciés ont des conséquences du point de vue des expériences de santé, notamment en termes de stress. Toutefois, le sentiment de «débordement», fréquemment identifié, demeure mal (re)connu, voire publiquement inavouable dans une profession réputée *family friendly*.

**Mots-clé** travail enseignant, genre, articulation travail/famille, santé, comparaison France-Espagne.

EN

## A «women friendly» profession? What is at stake in terms of work organization for French and Spanish female teachers

**Abstract** This paper seeks to clarify the mechanisms of gender-based differentiation in everyday practices of work organization within a profession where employees face a particularly high level of stress: secondary school teaching. It compares France and Spain, two countries where the professional teaching standards differ and ask for a particular commitment at work. Focusing on the results of a qualitative survey, the author gives prime importance to the speeches and representations that individuals use to describe their experiences at work. Taking into account the various working environments (career-related and non career-related), it leads us to observe that, although the impacts are not alike within the two countries studied, gender-differentiated spatial and temporal arrangements have consequences from a health point of view, namely in terms of stress. However, the commonly identified feeling of “overload” remains often unrecognised, or even officially unspeakable, within this profession with a family-friendly reputation.

**Keywords** teaching work, gender; work/life balance, health, France/Spain comparison.

### ¿Como referenciar este artículo?

Jarty, J. (2012). ¿Una profesión «women friendly»? Lo que está en juego en la organización del trabajo de docentes francesas y españolas. *Laboreal*, 8, (1), 56-71  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223565378;6;5;32>

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

### Relações de gênero e gestão dos tempos – a articulação entre o trabalho profissional e doméstico em equipes de enfermagem no Brasil

Lúcia Rotenberg

Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde,  
Instituto Oswaldo Cruz, Fiocruz,  
Av. Brasil 4365, Manguinhos  
Pavilhão Lauro Travassos  
Rio de Janeiro, RJ, Brasil  
21.045-900  
[rotenberg@ioc.fiocruz.br](mailto:rotenberg@ioc.fiocruz.br)

**Resumen** El artículo aborda los tiempos de trabajo profesional y las tareas domésticas, a partir del supuesto de que el tiempo es la materia prima a través del cual las relaciones de género se expresan en las prácticas sociales. Desde la obra de Norbert Elias, tiene como objetivo reflexionar sobre el tiempo de trabajo en las esferas pública y doméstica en una perspectiva relacional. Las nociones de configuración y de interdependencias se articulan a la propuesta de la división sexual del trabajo (Kergoat, 2009). El documento describe los resultados de la investigación sobre equipos de enfermería en Brasil a través de técnicas cualitativas y cuantitativas. La centralidad del trabajo doméstico atraviesa la vida de las trabajadoras, exigiendo la gestión de las complejas relaciones entre el ámbito doméstico y profesional, con implicaciones para la salud. El texto pone de relieve la necesidad de instrumentos de investigación sensibles a la división sexual del trabajo con el fin de apoyar los debates sobre las políticas sociales destinadas a la reproducción social, tal como proponen Dedecca, Ribeiro y Ishii (2009) en el contexto brasileño.

**Palabras clave** relaciones de género, gestión del tiempo, trabajo profesional, trabajo doméstico, salud.

## 1. Introdução

Este artigo tem por objetivo refletir sobre a articulação entre os tempos de trabalho nas esferas pública e doméstica com base em estudos empíricos com equipes de enfermagem de hospitais públicos brasileiros.

A organização do trabalho de enfermagem nestes hospitais torna este grupo interessante do ponto de vista da gestão dos tempos: fazem jornadas extensas – de 12 horas – intercaladas com folga de dois dias e meio (nos hospitais públicos). As folgas longas, aliadas à baixa remuneração dos profissionais da saúde no Brasil favorecem o engajamento em dois ou três empregos, aumentando substancialmente as jornadas de trabalho (Rotenberg, Portela, Banks, Griep, Fischer & Landsbergis, 2008). O revezamento das equipes para cobrir a assistência ao longo das 24 horas demanda o trabalho noturno e nos fins de semana. Em alguns hospitais, se observa plantões de 24 horas a partir de arranjos formais ou informais entre os trabalhadores. Neste sentido, as equipes vivenciam os “desafios temporais” típicos dos trabalhadores em turnos, como o “desencontro” de horários em relação àqueles praticados socialmente e o desajuste fisiológico (Fischer, Moreno & Rotenberg, 2003). As jornadas semanais extensas e as dificuldades decorrentes do trabalho noturno se somam às atividades voltadas para o âmbito doméstico neste grupo, majoritariamente feminino. Tais situações implicam estratégias de gerenciamento do tempo e de organização da vida cotidiana vivenciadas de forma complexa, em especial, pelas mulheres (Rotenberg, Griep, Pessanha, Gomes, Portela & Fonseca, 2010; Cardoso, 2010).

## 2. Tempo e tempos sob o prisma de interdependências

Na obra *Sobre o Tempo*, Norbert Elias descreve o tempo como um símbolo social oriundo de um longo processo, através das gerações. A urbanização e expansão do comércio levaram à maior “necessidade de sincronizar o número crescente das atividades humanas, e de dispor de uma rede de referências temporais cuja extensão regular pudesse servir de quadro de referência” (Elias, 1998, p. 46).

Este autor observa que as civilizações da Antiguidade não tinham a mesma necessidade de medir o tempo que os Estados da era moderna ou as sociedades industrializadas atuais. Nestas, o tempo exerce uma coerção de fora para dentro que se manifesta sob a forma de relógios e calendários, que suscita uma autodisciplina nos indivíduos (Elias, 1998). Elias discorre sobre os processos históricos referentes à unificação dos calendários pelas autoridades eclesásticas e políticas que detinham o monopólio da determinação do tempo. Com base nesta análise, argumenta que

aquilo a a que chamamos ‘tempo’ constitui uma rede de relações, amiúde muito complexa, cuja determinação representa, em essência, uma síntese, uma atividade de integração e sincronização.

A questão de coordenar e sincronizar as atividades humanas remete ao próprio conceito eliasiano de sociedade: redes de interdependência mútua entre os indivíduos, que formariam as chamadas configurações (Elias, 1994a,b). Para Elias, as ações dos indivíduos são exercidas para outros indivíduos, de tal forma que cada pessoa vive em permanente dependência funcional de outras. Em resumo, as relações humanas formam interdependências que se modificam segundo a distribuição do poder (Elias, 2008). Ao abordar o que denomina “ritmo” de nosso tempo, o autor analisa o papel do tempo nestas teias de interdependências. Através de exemplos de um empresário na profusão de encontros e reuniões, e de um operário em termos da duração de movimentos, observa que nestes dois casos

o ritmo é uma expressão do enorme número de ações interdependentes, da extensão e densidade das cadeias compostas de ações individuais e da intensidade dos conflitos que mantêm em movimento toda essa rede interdependente. Em ambos os casos, a junção de tantas cadeias de ação exige uma alocação exata de tempo, levando as pessoas a subordinarem suas inclinações momentâneas às necessidades superiores de interdependência (Elias, 1993, pp. 207-208).

Na discussão sobre o tempo como construção social, Zarifian (2002) observa que é o caráter físico e quantitativo do tempo que permite regular os grandes conjuntos de interações sociais, orientar e sincronizar as pessoas entre si ou em relação a eventos. Trata-se de uma modalidade do tempo compartilhado da mesma forma por todos, que é apreendido de maneira quantitativa e neutra, sendo definido pelo autor como o tempo espacializado. Sua homogeneidade (as escalas de medida, como as horas têm o mesmo valor) destoa das características do tempo-devir, que é “simultaneamente objetivo e qualitativo” (Zarifian, 2002, p. 6). Este é um tempo ao qual ainda não sabemos ligar uma medida homogênea, que só podemos avaliar segundo nossos sentidos. Por exemplo, em um centro de chamadas telefônicas impõe-se aos operadores a redução do tempo de espera das chamadas e do tempo com cada cliente. Mas, ao interpretar as expectativas do cliente e a pertinência de suas respostas e, em função de sua consciência profissional, os trabalhadores podem ser menos rápidos se avaliarem que a qualidade da relação de serviço está em jogo (Zarifian, 2002). O autor chama a atenção para a complexidade da temporalidade ligada ao trabalho, o que demanda reconhecer ambas as modalidades do tempo como produtos sociais que se impõem.

Alvarez (2010) também analisa os diversos aspectos do tempo relacionado ao trabalho, como a jornada de jornada de trabalho, que decorre de uma norma contratada que regula a duração e os horários de atividade profissional (Alvarez, 2010; Quéinnec, 2007). Além da jornada, vista por Quéinnec (2007) como o tempo de trabalho, o autor chama a atenção para outros aspectos do tempo em relação ao trabalho: (i) o tempo *dentro do* trabalho, que se refere às exigências temporais da tarefa, ou seja, o ritmo de trabalho, (ii) o tempo *no* trabalho, relativo às diferentes reações ao longo da jornada, aos ritmos biológicos e (iii) tempo *do* trabalho, que confronta a temporalidade profissional e a temporalidade da vida fora do âmbito profissional.

O uso do conceito de configuração de interdependências na análise das relações entre o trabalho e o tempo livre (ou de não-trabalho) implica que o que acontece no tempo de trabalho tem que ser interpretado em relação ao que acontece no tempo de lazer e, conseqüentemente quando um se modifica, o outro tem que se modificar também (Tabboni, 2001). Trata-se de um campo de tensão entre dois pólos que nunca se manifestam realmente em um estado puro, pois entre eles há um continuum de posições intermediárias. Segundo Elias, não há um tempo totalmente livre, mas um espectro de tempos livres porque, dentro da configuração feita pelos vários momentos do dia, as várias atividades são frequentemente superpostas. Assim, o chamado tempo livre engloba um número considerável de atividades de rotina e demanda um bom nível de auto-controle, incluindo atividades geradas pela organização doméstica.

A discussão sobre a multiplicidade de tempos inseridos no tempo “livre” remete à complexidade e à coordenação dos tempos na esfera doméstica, como propõe Everingham (2002) ao analisar as relações entre tempos e gênero.

### 3. O tempo na vida cotidiana como expressão das relações de gênero

Na literatura sobre o tempo, a palavra em inglês “gender” tem sido utilizada como verbo ou adjetivo, como recurso para enfatizar as profundas relações entre o tempo e o gênero. No artigo *Endengering Time*, a autora chama a atenção para o quanto homens e mulheres têm experiências diferentes sobre as relações entre os tempos voltados para as esferas pública e privada (Everingham, 2002). Para Perista (2010), “o tempo é ‘genderizado’” (p. 49), no sentido de atuar como uma dimensão-chave nas análises sobre as (des) igualdades de gênero. O tempo é resultado de uma “construção social, constituída por e constitutiva de relações sociais”, sintetiza Perista (2002, p. 447).

No cerne destas abordagens está a divisão sexual do trabalho, forma de divisão do trabalho social adaptada historicamente nas diversas sociedades, cujas características são a

atribuição prioritária da esfera produtiva aos homens, e a esfera reprodutiva às mulheres (Hirata & Kergoat, 2008). Para estas autoras, tal conceituação se fundamenta em dois princípios básicos: o da separação no sentido da diferenciação entre os trabalhos tidos como masculinos e femininos, e o princípio hierárquico, associado ao menor valor do trabalho feminino, em função de sua associação a atividades que envolvem qualidades natas das mulheres e, portanto, não ligadas à qualificação (Kergoat, 2009).

Neste contexto, Everingham (2002) considera a articulação entre o tempo vendido pelos homens ao mercado de trabalho e trabalho doméstico realizado pelas mulheres, ressaltando a complexidade deste último. Para esta autora, a experiência doméstica do tempo abarca múltiplas temporalidades no sentido de lidar com atividades regidas pela duração da tarefa (mais do que pelo horário do relógio), mas cujo fluxo temporal é influenciado pelos horários de trabalho ou outras atividades dos demais membros da família (Everingham, 2002; Cyrino, 2010). Desta forma, homens e mulheres vivenciam a divisão entre os espaços público e privado diferentemente, devido às suas relações diferenciadas com estas duas esferas.

É este o argumento de Bandeira (2010) em relação ao valor das estatísticas sobre o uso do tempo: a diversidade de alocação temporal em homens e mulheres permite conhecer a dinâmica das relações de poder existentes entre os sexos ou, em outras palavras, a dinâmica da divisão sexual do trabalho.

### 4. Breve descrição dos métodos

As pesquisas descritas neste artigo foram realizadas entre 2000 e 2010 em hospitais públicos no Rio de Janeiro, Brasil. Inserem-se no campo da Saúde do Trabalhador, tendo como referência central o processo de trabalho e suas repercussões à saúde (Brito, 2004; Minayo-Gomes & Lacaz, 2005). É um campo que demanda a articulação entre áreas do conhecimento, no sentido de ampliar as formas de abordagem das relações entre o trabalho e a saúde. Tal ampliação inclui, por exemplo, valorizar a subjetividade dos trabalhadores, assim como, incorporar a Epidemiologia Social como instrumento de análise dos objetos de estudo (Araújo, 2011). Trata-se de buscar um enfoque inter e transdisciplinar capaz de apreender as implicações à saúde derivadas do trabalho, em especial, no contexto atual do setor saúde no Brasil, expresso na intensificação dos ritmos de trabalho, com aumento da precarização e fragilização do emprego e do salário (Souza, 2010).

A elaboração dos estudos teve como fio condutor o uso de aportes teórico-metodológicos voltados para a articulação entre os tempos de trabalho nas esferas profissional e doméstica. Dado o caráter regulador do tempo na vida social

(Elias, 1998), partiu-se da concepção de que a análise do tempo tal como vivido por homens e mulheres é reveladora dos valores e das relações de poder daquela sociedade naquele contexto específico (Elias, 1987). Foram utilizadas técnicas de cunho qualitativo e quantitativo com vistas a iluminar aspectos objetivos e subjetivos dos tempos de trabalho.

Os trabalhos de campo tiveram como foco as equipes de enfermagem (enfermeiras, técnicas e auxiliares de enfermagem) que atuavam nos hospitais independentemente do tipo de vínculo profissional. Todos os contatos com os trabalhadores foram realizados nos próprios hospitais, durante a jornada de trabalho. Os resultados foram publicados na forma de artigos ou divulgados como dissertações de mestrado ou como monografia de conclusão da graduação em Psicologia.

Uma das técnicas quantitativas se baseou nos chamados diários de usos do tempo (Szalai, 1972; Aguiar, 1997), instrumentos nos quais os trabalhadores registravam suas atividades ao longo das 24 horas. No presente estudo, foram eleitas as seguintes atividades: trabalho (em todos os locais), sono, descanso, lazer, trabalho doméstico, deslocamentos, cuidado de si (higiene, refeições, atividade física), cuidado de outro (crianças, outras pessoas), trabalho não remunerado e estudos. Este instrumento era preenchido por, pelo menos, quatro dias consecutivos, mas vários trabalhadores o preencheram por até uma semana. Este material abrangeu um total de 120 profissionais de enfermagem de um hospital público.

Os estudos epidemiológicos constituíram outra modalidade de estudo quantitativo. Baseavam-se em questionários aplicados na forma de censo, ou seja, de forma a abranger o conjunto de trabalhadores da enfermagem que prestavam assistência aos pacientes. A primeira ocasião de estudo (em 2000) abrangeu 280 trabalhadores de dois hospitais, enquanto a segunda (em 2005/2006) incluiu um total de 1509 profissionais da enfermagem de três hospitais. Foi utilizado um questionário abrangente que apresentava perguntas sobre o trabalho e a saúde, incluindo aspectos do sono e da necessidade de recuperação em relação ao trabalho (v. adiante). Considerando a preocupação central de investigar a articulação entre as esferas profissional e doméstica, foram priorizados na construção do texto os resultados sobre a necessidade de recuperação, que pudessem refletir a possível influência do trabalho doméstico sobre o descanso e o sono.

A *necessidade de recuperação após o trabalho* busca avaliar o grau com que o processo de trabalho induz sintomas de fadiga, irritabilidade e sinais de sobrecarga (Van Veldhoven, 2008). Esta avaliação é feita a partir de uma escala composta por 11 itens como, por exemplo, “*Eu tenho dificuldade de relaxar após um dia de trabalho*” em relação aos quais os trabalhadores selecionam uma resposta afirmativa ou negativa. Os resultados desta escala permitem classificar os tra-

balhadores em relação ao quanto se sentem recuperados – boa recuperação, que corresponde à recuperação considerada suficiente e má recuperação, ou recuperação insuficiente. Embora tenha sido elaborada para avaliar a recuperação em função de variáveis ocupacionais (turno de trabalho, por exemplo), partimos da perspectiva de que o trabalho doméstico influenciaria de forma importante a recuperação das trabalhadoras.

Outras questões do trabalho profissional incluíram aspectos específicos relacionados aos plantões noturnos, tendo em vista os desafios temporais decorrentes do trabalho noturno em termos do organismo e da vida social (Fischer, Moreno & Rotenberg, 2003). Foram analisados o número de noites de trabalho, a permissão ou não para o repouso durante os plantões e, em caso afirmativo, o tempo de sono durante os plantões. O questionário também incluía dados sobre os fatores psicossociais no trabalho associados aos modelos teóricos de demanda-controle (Karasek, 1979) e desequilíbrio esforço-recompensa (Siegrist, 1996).

A informação sobre a jornada semanal de trabalho era obtida a partir da consulta aos trabalhadores sobre o tempo dedicado ao trabalho profissional (em todos os locais) ao longo de uma semana consecutiva, sendo a informação fornecida dia a dia (ontem, anteontem e assim por diante). Os trabalhadores também foram solicitados a responder sobre o quanto dispunham de tempo para tinham tempo para as tarefas da casa, para o repouso durante a semana, para o lazer nos dias de folga e para cuidar de si, considerando sua jornada de trabalho profissional (Portela, Rotenberg & Waissmann, 2005).

A dedicação às tarefas domésticas foi avaliada através de dois procedimentos. O primeiro é análogo ao cômputo da jornada profissional, ou seja, através da informação dia a dia sobre o tempo dedicado às tarefas ligadas ao âmbito doméstico. A segunda avaliação corresponde ao cálculo da sobrecarga doméstica, que considera o número de moradores na residência (excluindo a própria profissional) e o grau de responsabilidade da pessoa em relação aos quatro tipos básicos de tarefas domésticas – limpar a casa, cozinhar, lavar e passar roupa (Aquino, 1996). O uso destes dois instrumentos para o cômputo do trabalho doméstico decorre de observações anteriores em que observamos diferenças entre as duas formas de avaliação (Portela, Rotenberg & Waissmann, 2005).

Duas técnicas foram utilizadas nos estudos qualitativos. Um delas baseia-se em entrevistas individuais com trabalhadoras dos setores de internação, ou seja, aqueles que demandam funcionamento de forma ininterrupta 24 horas por dia. Como o foco central destes estudos era a organização da vida cotidiana em pessoas cujo horário de trabalho diferia daquele praticado pelas pessoas de seu meio sociofamiliar, priorizamos investigar mulheres que atuavam nos plantões noturnos. Foram realizadas cerca de 30 entrevis-



tas que foram gravadas e posteriormente transcritas para análise (Soares, 2005; Ribeiro-Silva, 2006).

Outra técnica de cunho qualitativo se refere à realização de Encontros de Discussão sobre as relações entre o trabalho e a saúde. Estes Encontros buscavam promover diálogos a partir dos resultados dos estudos epidemiológicos acima descritos (Pessanha, 2009). Os Encontros de Discussão tinham como dispositivos de análise os resultados dos questionários em forma de gráficos e figuras, além de figuras da Internet e outras. A proposta dos Encontros é fruto de reflexões alinhadas com a Ergologia (Schwartz, 2000), que propõe a articulação entre três pólos: (i) o pólo dos conceitos, que constitui os materiais oriundos das disciplinas científicas, (ii) o pólo relativo às experiências e saberes dos trabalhadores em suas atividades e (iii) o pólo do compromisso ético. “Este terceiro pólo é a liga do dispositivo, pois trata da ética necessária à construção das relações de parceria em terminada filosofia da humanidade, numa maneira de ver o outro como seu semelhante” (Brito, 2004, pp. 101-102).

Também contribuiu para a elaboração destas atividades o aporte teórico-metodológico da Análise Institucional (Lourau, 1993), cujas ferramentas possibilitam questionar criticamente o processo de trabalho enquanto processo dinâmico, que é produzido e que produz ao mesmo tempo. Entende-se que os trabalhadores detêm um saber sobre o seu trabalho que se acrescenta ao conhecimento científico, e vice-versa, numa relação de produção de conhecimentos acerca do processo de trabalho, neste caso, sobre os tempos de trabalho.

A disponibilização dos resultados dos questionários para uma análise dialógica entre trabalhadores e pesquisadores permite ao grupo ver estes resultados como dados “em construção” – e não verdades absolutas decorrentes do poder soberano da academia, o que contribui para a formação de pesquisadores e de trabalhadores (Pessanha, 2009; Ferreira, Osório da Silva & Rotenberg, 2012). Toda a equipe de enfermagem foi convidada a participar destes Encontros, reunindo-se um número variável de trabalhadores e pesquisadores em 10 ocasiões.

## 5. Análises a partir do campo empírico

No material oriundo das entrevistas, as tarefas realizadas no âmbito doméstico foram frequentemente ligadas ao trabalho profissional sendo por vezes nomeadas como *trabalho*, como mostram exemplos extraídos dos estudos de Ribeiro-Silva (2006) e Soares (2005), respectivamente:

*“... O tempo todo a gente está trabalhando, quer seja em casa ou no trabalho. A qualquer hora você está trabalhando, a não ser na hora que você está na cama dormindo ou*

*descansando. De resto, está trabalhando...”*

Rose, enfermeira

*“Esse cansaço é porque eu trabalho lá, trabalho aqui, trabalho na minha mãe... então, eu estou com uma carga de trabalho nos últimos três anos, muito grande. Eu trabalho todos os dias, eu levanto cedo... cedo, todos os dias.... Todos os dias eu trabalho, acordo cedo... e todos os dias eu estou na rua. Eu estou na rua de manhã, eu estou na rua de noite... eu estou podre de cansada, eu me sinto cansada. Um cansaço que não adianta eu dormir que eu não descanso, porque o cansaço vem da mente.”*

Alice, técnica de enfermagem

Estas falas remetem ao comentário de Adam (1995) sobre as experiências do tempo em esposas e mães, que não se encaixam em perspectivas que separam o trabalho do lazer, o tempo público do privado, o tempo subjetivo do tempo objetivo, a tarefa em relação ao tempo do relógio. Há, na visão desta autora, uma incompatibilidade deste tempo “doméstico” com o tempo de trabalho avaliado em unidades finitas, um tempo uniforme e abstrato que pode ser medido, quantitativamente avaliado, controlado e trocado por recursos financeiros. Como observado por Davies (1990), as mulheres percebem seu tempo como se estivessem de sobreaviso 24 horas por dia, ou seja, seguem uma lógica temporal não econômica, no sentido de não serem sujeitas a horários e prazos, enfim, se vêem como continuamente disponíveis. Esta diferenciação também foi observada entre as trabalhadoras da enfermagem, cujos discursos apresentavam pares de oposição, ressaltando o trabalho profissional como aquele em que há uma carga horária e do qual a pessoa pode sair, enquanto o trabalho doméstico não tem horário ou, como refere a trabalhadora “quanto mais você faz, mais coisa aparece” (Ribeiro-Silva, 2007).

A reflexão de uma enfermeira durante uma entrevista sobre um possível dia que durasse 30 horas ilustra as várias facetas do tempo, através de um discurso em que avalia que não faria diferença, já que ainda assim trabalharia todo o tempo (Ribeiro-Silva, 2007). A insuficiência ou inadequação dos números para apreender todos os aspectos da vivência do tempo remete aos aspectos subjetivos do tempo, vistos por Adam (1990) como essenciais na análise da temporalidade. Trata-se da subjetividade do tempo, ou seja, o tempo que varia de acordo com a experiência, enquanto o tempo objetivo é aquele do relógio e do calendário no qual cada hora tem duração uniforme (Hassan & Purser, 2007). Destaca-se aqui o convívio simultâneo entre o chamado tempo espacializado expresso pelo relógio e o tempo qualitativo e psicológico, que remete ao tempo-devir no sentido atribuído por Zarifian (2002).

A complexidade na lida com o tempo é abordada por Everingham (2002), que chama a atenção para um aspecto peculiar do seu próprio tempo, que identifica como comum a

muitas mulheres: a necessidade de disponibilizar um tempo *antes* que este possa ser utilizado. Observamos relatos nesta direção como o de uma técnica de enfermagem do plantão noturno que descreve todas as suas ações entre o trabalho em um hospital e noutro. O tempo entre os dois hospitais é utilizado para lavar, passar e cozinhar, além de resolver assuntos domésticos fora do domicílio. Trata-se, enfim, de organizar e planejar tudo com antecedência, considerando não só o próximo plantão, mas também o horário de escola dos filhos. Sua descrição é um exemplo da organização e coordenação necessárias entre várias atividades. Como observa Everingham (2002), os limites temporais entre as esferas pública e privada

“são profundamente ‘genderizados’ (ou sexualizados), com a vida pública regida de acordo com o relógio e as mulheres organizando o tempo na esfera privada para que os membros da família participem da esfera pública, coordenando os tempos da vida cotidiana de forma a se ajustar aos múltiplos ‘tempos’ dos familiares” (Everingham, 2002, p. 339, tradução livre).

Na continuidade da fala desta técnica de enfermagem, o momento de descanso é associado a situações em que não há outras tarefas a serem realizadas. Esta característica da organização da vida cotidiana vai ao encontro de dados quantitativos obtidos através de questionários, que revelam o quanto a queixa de falta de tempo para si está relacionada à alta sobrecarga doméstica (Portela, Rotenberg & Waissmann, 2005). Nesta mesma direção, os diários de uso do tempo mostram o maior tempo despendido em atividades domésticas e de cuidado de outros entre as trabalhadoras com filhos (em especial de até 10 anos) em detrimento do tempo para si próprias, que corresponde àquele ligado ao lazer e cuidados de si (Ribeiro-Silva & Rotenberg, 2008). Nos Encontros de Discussão dos resultados epidemiológicos, um diálogo nos chamou atenção em relação aos plantões realizados de noite e de madrugada. Na descrição da vida cotidiana, a divisão do trabalho doméstico foi o foco da fala de uma trabalhadora cujo marido fazia plantões naquele hospital, nas mesmas noites que ela (Pessanha, 2009). Ao comentar sobre a volta para casa após o trabalho, ela refere – através de um relato que parecia misturar naturalização e indignação – a prática de cuidar dos filhos enquanto o marido costumava dormir. Se a naturalização demonstrada na fala da trabalhadora aponta para a divisão sexual do trabalho como algo inexorável e imutável (Kergoat, 2003), por outro lado sua indignação questiona esta divisão em função da qual o ato de dormir do marido se articula de forma relacional à execução das tarefas domésticas por ela. O aporte conceitual de Elias é útil neste contexto, pois podemos pensar o casal como seres interdependentes, buscando analisar o equilíbrio de poder entre eles. Significa pensar em um

padrão mutável a partir de tensões que estão presentes em todas as relações sociais (Elias, 2008). Em sendo um padrão mutável, as possibilidades de mudanças ou de perpetuações dependem do jogo de forças vigente em cada contexto social, pois “todos organizam o seu tempo, seu dia, sua vida, seu papel na história de maneira mais ou menos livre e individual, mas ao mesmo tempo em obediência a constrangimentos em função de sua posição social, seus recursos físicos, o período histórico em que vive” (Tabboni, 2001, p. 11, tradução livre). Trata-se aqui de uma aproximação entre a conceituação da divisão sexual do trabalho como relação social com seus antagonismos, oposições, dominação e opressão (Ávila, 2010) e os conceitos elaborados por Elias em termos de uma configuração de seres interdependentes que só podem ser compreendidas naquele contexto de tensões específicas.

Cabe considerar, neste contexto, a afirmativa de Hirata e Kergoat (2008) sobre a divisão sexual do trabalho como “um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” (p. 266). Ao observar a validade dos princípios de separação e hierarquização para todas as sociedades conhecidas, ressaltam o quanto não se trata, no entanto, de um dado imutável. Assim, a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva é modulada histórica e societalmente, demonstrando plasticidade nos diferentes contextos de tempo e espaço. A este respeito, cabe observar as características singulares da relação social de sexo, tal como propõe Kergoat (2003): “ela é estruturante para o conjunto do campo social e transversal à totalidade deste campo – o que não é o caso do conjunto das relações sociais. Podemos, então, considerá-la um paradigma das relações de dominação” (p. 59). No presente estudo, nos chama a atenção a aparente “impermeabilidade” da divisão do trabalho doméstico, mesmo na situação peculiar em que ambos – trabalhadora e trabalhador – passam a noite no hospital. Desta forma, a possível sobrecarga decorrente do trabalho noturno não parece mediar as práticas ligadas à organização da vida cotidiana, o que se assemelha ao observado em outro campo empírico, com operárias e operários que trabalhavam à noite em uma fábrica de plásticos (Rotenberg, Portela, Marcondes & Moreno, 2001). Ocorre, inclusive, o contrário, ou seja, a própria escolha dos plantões noturnos como fruto da vinculação das mulheres à esfera doméstica e às atividades de cuidado (Soares, 2005). Neste caso, trata-se, de “deslocar” a realização do trabalho no(s) hospital(lais) para os horários em que os familiares requerem menos cuidado, por ser o horário socialmente vinculado ao sono. Assim, a escolha pelos plantões noturnos pode ser vista como uma estratégia de gestão dos tempos no sentido de favorecer a conciliação das demandas nas esferas doméstica e profissional e considerando o vínculo com a esfera doméstica no tange ao cuidado de outras pessoas.

A este respeito, Carrasco e Mayordomo (2005) comentam sobre as decisões das mulheres quanto à organização dos seus horários (no mercado de trabalho e no meio doméstico) que geralmente levam em conta o bem estar de outros membros da família. Desta forma, há que se analisar o trabalho profissional e doméstico sob uma forma relacional, como propõe Aguiar (1997). O material apresentado sobre as equipes de enfermagem sugere que as atividades domésticas, em especial o cuidado de outras pessoas, assume um caráter de centralidade no sentido de este nortear as decisões, o que não foi observado no estudo desenvolvido por Cyrino (2010) em relação a mulheres que atuavam em casa e no mercado de trabalho em ocupações diversas. Análises quantitativas sobre a necessidade de recuperação em relação à fadiga decorrente do trabalho profissional auxiliam a desvendar alguns aspectos da interação entre o trabalho nas esferas pública e privada. Em um grupo de 1307 mulheres, a recuperação considerada insuficiente foi mais frequente entre aquelas que apresentavam jornada doméstica extensa em si, ou conjugada a longas jornadas profissionais (Rotenberg et al., 2010). Estes resultados ressaltam o caráter essencial de considerar o âmbito doméstico nas investigações sobre as relações trabalho-saúde em grupos femininos.

Cabe observar os aspectos da recuperação em relação ao trabalho entre os trabalhadores que atuam nos plantões noturnos. Destaca-se aqui a gestão coletiva nas enfermarias, em que os trabalhadores se revezam, a partir de negociações entre eles, para usufruir de períodos de até três horas de descanso (Soares, 2005). Trata-se do que a Ergonomia conceitua como estratégia de regulação (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001), em que diante das variabilidades presentes no trabalho os trabalhadores buscam estratégias para atender às exigências do trabalho. É um meio de lidar com a dificuldade de exercer a atividade exigida, expressa na interação entre a queda na vigilância decorrente da ritmicidade circadiana e a privação do sono (Verdier, Barthe & Quéinnec, 2003). Desta forma, o revezamento dos trabalhadores para o descanso pode ser visto como uma regulação organizacional que implica nova distribuição (ou reprogramação) das tarefas dos que se mantêm nos postos de trabalho (Quéinnec, 2007).

Neste contexto, estudamos as trabalhadoras dos plantões noturnos considerando o sono no trabalho e o trabalho doméstico. As análises revelaram que a recuperação vista como suficiente foi mais frequente entre as trabalhadoras que relatam dormir por duas a três horas durante os plantões (comparadas às que não dormiam ou o faziam por menos de duas horas), porém apenas entre aquelas com jornadas domésticas curtas (de até 10 horas semanais). Desta forma, a alta carga de trabalho doméstico parece neutralizar os aspectos benéficos do repouso durante o plantão noturno na recuperação das trabalhadoras, revelando as

complexas relações entre as esferas profissional e doméstica (Silva-Costa, Rotenberg, Griep & Fischer, 2011). Neste sentido, analisar a recuperação das trabalhadoras articulada ao sono durante a jornada noturna e às atividades ligadas à casa remete aos diversos componentes do tempo profissional, em particular no que tange aos horários, como descreve Quéinnec (2007). É um tempo de 12 horas (de 19:00 às 7:00h), cujo momento de ocorrência desafia as características temporais da fisiologia humana, evidenciando a interrelação entre a vida de trabalho e a vida fora do trabalho. Para Hirata e Zarifian (2003), os tempos voltados para o trabalho remunerado e a produção do viver se interpenetram sem, no entanto, se confundirem. Assim, observam que a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho é uma forma de avançar no espaço social em que os homens inscreveram sua dominação. E ao lidar com os limites temporais que se redobram no mundo profissional e doméstico, as mulheres estão em condições de questionar as esferas da vida que regem a sociedade moderna.

A este respeito, Hirata (2006) comenta sobre o papel dos estudos empíricos no reconhecimento de uma característica constitutiva do trabalho doméstico, como relação de 'disponibilidade permanente' à família, o que na visão da autora aponta para a dimensão da afetividade, do amor, que está no cerne do exercício do *care* no interior da família. Para ela, a dificuldade em lutar contra a divisão sexual do trabalho doméstico está justamente na dimensão de afetividade, que cria uma relação de 'servidão voluntária' das mulheres.

## 6. Considerações finais

A elaboração dos estudos partiu da concepção de que ao gerar constrangimentos do tempo diferentes para homens e mulheres, a divisão sexual do trabalho tem implicações diferenciadas segundo o gênero dos trabalhadores. Em conjunto, o material apresentado remete ao comentário de Brito (2005) sobre o conceito de divisão sexual do trabalho, que permite apreender o trabalho em "seus aspectos sociais, econômicos, organizacionais e subjetivos, exigindo a conjugação de diferentes análises teóricas para sua análise" (Brito, 2005; p. 886). A autora ressalta a posição de Haicault (1984) sobre o trabalho mental decorrente da realização de tarefas ligadas à produção e reprodução, o que se coaduna com o esforço vivido pelas mulheres na gestão dos tempos dedicados às duas esferas. Trata-se das pressões do tempo já que a alternância trabalho/tempo livre por vezes não é experimentada pelas trabalhadoras (Brito, 2005). A análise empreendida por Brito (2005) sobre a noção canguilheniana de saúde (Canguilhem, 2009) aplicada ao trabalho se revela útil, uma vez que a centralidade da esfera doméstica para as mulheres pode levar à menor possibilidade de criar novas normas para lidar com as demandas da in-

terface profissional-doméstico. Neste sentido, há que se considerar as implicações à saúde, pois nas palavras da autora a má saúde corresponde à “limitação do poder de tolerância e de compensação das agressões ambientais” (Brito, 2005; p. 884). Embora o texto não se atenha a dados de morbidade, o material avaliado aponta possíveis relações com a saúde física e mental. Aspectos da articulação entre o trabalho profissional, a esfera doméstica e a saúde, incluindo dados do estresse psicossocial no trabalho em equipes de enfermagem são apresentados por Araújo, Aquino, Menezes, Santos e Aguiar (2003), Araújo e Rotenberg (2011) e Portela (2012).

Os resultados confirmam o quanto a atuação destas mulheres no mercado de trabalho em nada as desobriga da responsabilidade sobre o trabalho doméstico (Cyrino, 2009; Ávila, 2010). Neste sentido, chama a atenção a aparente “impermeabilidade” da divisão do trabalho doméstico, inclusive no que concerne a trabalhadoras que fazem plantões noturnos. Como comenta Oliveira (2001) na obra *Reengenharia do tempo*, “há aqui um problema da sociedade, não resolvido, e não um problema das mulheres” (Oliveira, 2001, p. 27). Para esta autora, a verdadeira dificuldade está na articulação entre a vida privada e a vida pública, e não dentro da vida privada *por causa* da vida pública.

Mais do que revelar um acúmulo de trabalhos entre as mulheres, a análise das imbricações entre gênero e tempos de trabalho(s) alimenta discussões sobre políticas sociais voltadas para a reprodução social (Dedecca, 2004). Se as assimetrias ligadas ao gênero podem parecer óbvias, transformadas em objeto de estudo elas contribuem para tornar visível o caráter social desta construção e, portanto, a possibilidade de desconstrução, alimentando a discussão sobre a igualdade de gênero. Trata-se de focar um dos objetivos do Milênio (United Nations Development Programme, 2002) no sentido da elaboração de estratégias e políticas voltadas para a igualdade de gênero e emponderamento das mulheres, incluindo aquelas voltadas para a conciliação do trabalho profissional e vida familiar (Perrons, Fagan, McDowell, Ray & Ward, 2005).

Se por um lado, a entrada das mulheres no universo público pode ser interpretada como um movimento na direção de uma mudança nas relações de poder entre homens e mulheres, por outro sua atuação como principal (ou único) responsável pelas tarefas domésticas traduz a manutenção das desigualdades de gênero na distribuição dos tempos (Dedecca, 2008). E problemas de poder expressam “equilíbrios de poder instáveis e que, portanto, podem evoluir” (Elias, 2001, p. 157).

Entre os sinais de mudanças no Brasil está a incorporação do trabalho doméstico nas pesquisas realizadas pelo órgão oficial de estatísticas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o que reflete o reconhecimento do trabalho no âmbito familiar como parte essencial da vida em sociedade.

O uso destas informações para a implementação de políticas públicas remete a um horizonte potencialmente mais igualitário (Bandeira, 2010). São muitas as facetas do tempo e, portanto, múltiplas as contribuições dos estudos empíricos (Nowotny, 1992) e podemos completar, dos movimentos sociais. Cabe às sociedades construir formas de uso do tempo compatíveis com a ética contemporânea, voltada para valores de justiça e igualdade.

### Agradecimentos

A autora agradece aos pareceristas anônimos pelos comentários à primeira versão do texto. Agradece, ainda, ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), à FAPERJ (Fundação de Amparo à Pesquisa no Estado do Rio de Janeiro) e ao ITREOH – *International Training Program in Environmental and Occupational Health*, pelo apoio financeiro a projetos de pesquisa. Durante a preparação deste artigo, a autora contou com bolsa de produtividade científica do CNPq (Proc. 308598/2009-1).

### Referências bibliográficas

- Adam, B. (1990). *Time and Social Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Adam, B. (1995). *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity Press.
- Aguiar, N. (1997). *Gênero e Ciências Humanas. Desafio às Ciências Desde a Perspectiva das Mulheres*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Alvarez, D. (2010). Tempo. *Laboreal*, 6, (2), 71-75. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123:4141:584321>
- Aquino, E.M.L. (1996). *Gênero, trabalho e hipertensão arterial: um estudo de trabalhadoras de enfermagem em Salvador, Bahia*. Tese de Doutorado, Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil.
- Araújo, T.M. (2011). Revisão de Abordagens Teórico-Metodológicas sobre Saúde mental e Trabalho. In: Carlos Minayo Gomez, Jorge Mesquita Huet Machado e Paulo Gilvanes Lopes Pena (Orgs.), *Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea* (pp. 325- 343). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Araújo, T.M., & Rotenberg, L. (2011). In: Ada Ávila Assunção e Jussara Brito (Orgs.), *Trabalhar na saúde: experiências cotidianas e desafios para a gestão do trabalho e do emprego* (pp. 131-150). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Araújo, T.M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C.O., & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. São Paulo: *Revista de Saúde Pública*. 37 (4), 424-433.
- Ávila, M.B. (2010). O tempo do trabalho produtivo e reprodutivo na vida cotidiana. *Revista ABET*, 9, (2), 53-70.
- Bandeira, L. (2010). Importância e motivações do Estado Brasileiro para pesquisas de uso do tempo no campo de gênero. *Revista Econômica*, 12, (1), 47-63.
- Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: Marcelo Figueiredo, Milton. Athayde, Jussara Brito e Denise Alvarez (Orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 91-114). Rio de Janeiro: DP&A.
- Brito, J. (2005). Trabalho e Saúde Coletiva: o ponto de vista da atividade e das relações de gênero. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10, (4), 879-890.
- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Cardoso, A.C.M. (2010). Os trabalhadores e suas vivências cotidianas. Dos tempos de trabalho e de não-trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 25, (72), 101-117.
- Carrasco, C., & Mayordomo, M. (2005). Beyond Employment. Working time, living time. *Time & Society*, 14(2/3), 231-259.
- Cyrino, R. (2009). Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias (UFRGS)*, 11, (21), 66-92.
- Cyrino, R. (2010). *A construção social da temporalidade e a articulação entre trabalho doméstico e assalariado: o caso das mulheres executivas*. Tese de Doutorado em Sociologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

- Davies, K. (1990). *Women and time. The weaving of the stands of everyday life*. Aldershot: Avebury.
- Dedecca, C. S. (2008). Regimes de Trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: Albertina de Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini, Helena Hirata (Orgs.), *Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais* (p. 279-297). Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Dedecca, C. S., Ribeiro, C.S.M.F., & Ishii, F.J. (2009). Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7,(1), 65-90.
- Dedecca, C.S. (2004). Tempo, Trabalho e Gênero. In: Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci, Maria Ednalva Bezerra de Lima e Vera Soares (Orgs.), *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (pp. 21-52). São Paulo: CUT Brasil.
- Elias, N. (1987). The Changing Balance of Power between the Sexes - A Process-Sociological Study: The Example of the Ancient Roman State. *Theory, Culture & Society*, 4, 287-316.
- Elias, N. (1993). *O Processo Civilizador, vol II: Formação do Estado e Civilização*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Elias, N. (1994a). *A Sociedade dos Indivíduos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Elias, N. (1994b). *O Processo Civilizador, vol I: Uma história dos costumes*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Elias, N. (1998). *Sobre o Tempo*. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar.
- Elias, N. (2001). *Norbert Elias por ele mesmo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Elias, N. (2008). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Edições 70.
- Everingham, C. (2002). Engendering Time. Gender equity and discourses of workplace flexibility. *Time & Society*, 11,(2/3), 335-351.
- Ferreira, J. P., Osorio da Silva, C., & Rotenberg, L. (2012). Proposal for training of workers and researchers as from the participatory return of research results in workers' health. *Work*, 41, 4584-4589.
- Fischer, F.M., Moreno, C.R.C., & Rotenberg, L. (Orgs.) (2003). *O trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas*. São Paulo: Editora Atheneu.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo*. São Paulo: Edgar Blücher.
- Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du Travail*, 3, 268-277.
- Hassan, R., & Purser, R.E. (2007). *24/7 Time and Temporality in the Network Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Hirata, H., & Zarifian, P. (2003). O conceito de trabalho. In: Marli Emílio, Marilane Teixeira, Miriam Nobre e Tatau Godinho (Orgs.), *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas* (pp. 64-69). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.
- Hirata, H. (2006). Entrevista: Helena Hirata. *Trabalho, Educação e Saúde*, 4(1), 199-203.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2008). Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Albertina de Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini, Helena Hirata (Orgs.), *Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais* (p. 263-278). Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kergoat, D. (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Marli Emílio, Marilane Teixeira, Miriam Nobre e Tatau Godinho (Orgs.), *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas* (pp. 55-63). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Danièle Senotier (Orgs.), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-75), São Paulo: Editora Unesp.
- Lourau, R. (1993). *René Lourau na UERJ: Análise Institucional e Práticas de Pesquisa*. Rio de Janeiro: UERJ.
- Minayo-Gomez, C., & Lacaz, F.A.C. (2005). Saúde do Trabalhador: novas-velhas questões. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10, (4), 797-807.
- Nowotny, H. (1992). Time and Social Theory – Towards a social theory of time. *Time & Society*, 1, (3), 421-454.
- Oliveira, R.D. (2001). A Reengenharia do Tempo. Rio de Janeiro: *Trabalho e Sociedade*, 1, (2), 25-29.
- Perista, H. (2002). Gênero e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37, (163), 447-474.
- Perista, H. (2010). Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal? *Revista de Estudos Demográficos* 47, 47-63.
- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K., & Ward, K. (2005). Work, life and time in the new economy. An introduction. *Time & Society*, 14, (1), 51-64.
- Pessanha, J. (2009). *A restituição dos resultados de pesquisa: em busca do diálogo entre pesquisadores e trabalhadores de enfermagem*. Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz, Rio de Janeiro, Brasil.
- Portela, L. F. (2012). *Relações entre o estresse psicossocial no trabalho segundo o modelo demanda-controle e a pressão arterial monitorada: o papel do trabalho doméstico*. Tese de doutoramento em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz, Rio de Janeiro, Brasil.
- Portela, L.F., Rotenberg, L., & Waissmann, W. (2005). Saúde, sono e falta de tempo: relações com o trabalho profissional e doméstico em enfermeiras. *Revista de Saúde Pública*, 39, (5), 802-808.
- Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3, (2), 90-91. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234234335473732>
- Ribeiro-Silva, F. (2006). O dia de quem trabalha à noite: *Reflexões sobre o cotidiano de profissionais de enfermagem que trabalham à noite em um hospital público no Rio de Janeiro*. Monografia de bacharelado em Psicologia, Universidade do Estado do Rio de



Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Ribeiro-Silva, F. (2007). A quem pertence o tempo da mulher?

Reflexões sobre o cotidiano de profissionais de enfermagem que trabalham à noite em um hospital público no Rio de Janeiro. In Secretaria Especial de Política para as Mulheres, Ministério da Ciência e Tecnologia, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Ministério da Educação e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Orgs.), 2º. *Prêmio Igualdade de Gênero* (pp. 47-56). Brasília: Presidência da República.

Ribeiro-Silva, F., & Rotenberg, L. (2008). Tiempo para si y tiempo para otros en mujeres. In *V Congreso Internacional Mujer, Trabajo y salud* (pp. 176). Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas, Universidad Autónoma Metropolitana, Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social, Colegio de Sonora, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Zanzana, Conocimiento y Expresión.

Rotenberg, L., Griep, R.H., Pessanha, J., Gomes, L., Portela, L.F., & Fonseca, M.J.M. (2010). Housework and recovery from work among nursing teams: a gender view. *New Solutions*, 20, 497-510.

Rotenberg, L., Portela, L.F., Banks, B., Griep, R.H., Fischer, F.M., & Landsbergis, P. (2008). A gender approach to work ability and its relationship to professional and domestic work hours among nursing personnel. *Applied Ergonomics*, 39, 646-652.

Rotenberg, L., Portela, L.F., Marcondes, W.B., & Moreno, C.R.C. (2001). Sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. *Cadernos de Saúde Pública*, 17, (3), 639-649.

Schwartz, Y. (2000). A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Trabalho & Educação*, 7, 38-46.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 1, (1), 27-41.

Silva-Costa, A., Rotenberg, L., Griep, R.H., & Fischer, F.M. (2011). Relationship between sleeping on the night shift and recovery from work among nursing workers - the influence of domestic work. *Journal of Advanced Nursing*, 67, (5), 972-981.

Soares, R.E.S. (2005). *Tempo, trabalho e modo de vida. Estudo de caso entre profissionais da enfermagem*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Antropologia da Universidade Federal Fluminense, Niterói, Brasil.

Souza, M.A.S. (2010). As Novas Configurações do Trabalho em Saúde: os indicativos do processo de desregulamentação. *Textos & Contextos*, 9, (2), 334 - 344.

Szalai, A. (1972). *The uses of time: Daily Activities of Urban and Suburban Population in Twelve Countries*. Paris: Mouton.

Tabboni, S. (2001). The Idea of Social Time in Norbert Elias. *Time & Society*, 10, (1), 5-27.

United Nations Development Programme (2002). Implementation of the United Nations Millennium Declaration. Retirado em Janeiro, 9, 2012, de <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

Van Veldhoven, M. (2008). Need for recovery after work. An

overview of construct, measurement and research. In Jonathan Houdmont e Stavroula Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology – European perspectives on research, education and practice* (pp. 1-25). Nottingham: Nottingham University Press.

Verdier, F., Barthe, B., & Quéinnec, Y. (2003). Organização do trabalho em turnos: concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In: Frida Marina Fischer, Claudia Roberta de Castro Moreno e Lúcia Rotenberg (Orgs). *O trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas* (pp. 137-157). São Paulo: Editora Atheneu.

Zarifian, P. (2002). O tempo do trabalho: o tempo-devir frente ao tempo espacializado. *Tempo Social. Revista de Sociologia da USP*, 14, (2), 1-18.



ES/PT

## Relaciones entre los sexos y gestión del tiempo - la articulación entre el trabajo profesional y doméstico en los equipos de enfermería en Brasil

**Resumo** O artigo aborda os tempos de trabalho profissional e doméstico, com base no pressuposto de que o tempo é a matéria prima através da qual as relações de gênero se expressam nas práticas sociais. A partir da obra de Norbert Elias, busca refletir sobre os tempos de trabalho nas esferas pública e doméstica sob uma perspectiva relacional. As noções de configuração e interdependências são articuladas à proposição de divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009). O texto descreve resultados de pesquisas com equipes de enfermagem no Brasil através de técnicas qualitativas e quantitativas. A centralidade do trabalho doméstico permeia a vida das trabalhadoras, demandando a gestão de complexas relações entre as esferas doméstica e profissional, com repercussões à saúde. O texto ressalta a necessidade de instrumentos de investigação sensíveis à divisão sexual do trabalho com vistas a subsidiar discussões sobre políticas sociais voltadas para a reprodução social, como propõem Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009) no contexto brasileiro.

**Palavras-chave** relações de gênero, gestão do tempo, trabalho profissional, trabalho doméstico, saúde.

FR

## Les rapports de genre et la gestion des temps – l'articulation entre le travail professionnel et domestique au sein d'équipes de soins infirmiers au Brésil

**Résumé** Cet article porte sur les temps de travail professionnel et domestique, en partant du principe que le temps est la matière première à travers laquelle les relations de genre s'expriment dans les pratiques sociales. À partir de l'œuvre de Norbert Elias, on a voulu envisager le temps de travail dans les sphères publiques et domestiques, en privilégiant une perspective relationnelle. Les notions de configuration et d'interdépendances sont articulées sur celle de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2009). Le texte décrit les résultats de recherches menées avec des équipes de soins infirmiers au Brésil, en recourant à des techniques qualitatives et quantitatives. La centralité du travail domestique traverse la vie de ces travailleuses, en exigeant la gestion de relations complexes entre les sphères domestiques et professionnelles, ayant des conséquences pour la santé. L'article souligne la nécessité d'instruments de recherche sensibles à la division sexuelle du travail afin d'enrichir les débats concernant les politiques sociales qui s'inscrivent surtout dans une perspective de reproduction sociale, comme l'ont proposé Dedecca, Ribeiro et Ishii (2009) pour le contexte brésilien.

**Mots-clé** rapports de genre, gestion du temps, travail professionnel, travail domestique, santé.

EN

### Gender relations and time management - the articulation between professional and domestic work in nursing teams in Brazil

**Abstract** The article analyzes the time spent at work and the time spent at home, taking for granted the assumption that time is the raw material through which gender relations are expressed in social practices. Having the work of Norbert Elias as a starting point, the paper aims to reflect on working time in public and domestic spheres, from a relational perspective. The notions of configuration and interdependencies are articulated to the proposition of the sexual division of labor (Kergoat, 2009). The paper describes the outcomes of research on nursing teams in Brazil using qualitative and quantitative techniques. The centrality of domestic work permeates the lives of the female workers, demanding the management of complex relationships between the domestic and the professional spheres, with implications for health. The text highlights the need for research instruments which are sensitive to the sexual division of labor, in order to support discussions on social policies aiming at social reproduction, as proposed by Dedecca, Ribeiro and Ishii (2009) in the Brazilian context.

**Keywords** gender relations, time management, professional work, domestic work, health.

#### ¿Como referenciar este artículo?

Rotenberg, L. (2012). Relações de gênero e gestão dos tempos – a articulação entre o trabalho profissional e doméstico em equipes de enfermagem no Brasil. *Laboreal*, 8, (1), 72-84  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112454267:854:31>

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

### Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible

Constanza Gómez Rubio<sup>1</sup>, Karina Pérez Plaza<sup>2</sup> & Denise Dussert Chervellino<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Becaria CONICYT, Área Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, FACSQ,  
Departamento de Psicología, Universidad de Chile  
Capitán Ignacio Carrera Pinto 1045,  
Ñuñoa - Santiago de Chile  
[constagomez@u.uchile.cl](mailto:constagomez@u.uchile.cl)

<sup>2</sup> Carrera de Psicología, Universidad de Chile  
Capitán Ignacio Carrera Pinto 1045,  
Ñuñoa - Santiago de Chile  
[kperez@ug.uchile.cl](mailto:kperez@ug.uchile.cl)

<sup>3</sup> Carrera de Psicología, Universidad de Chile  
Capitán Ignacio Carrera Pinto 1045,  
Ñuñoa - Santiago de Chile  
[ddussert@ug.uchile.cl](mailto:ddussert@ug.uchile.cl)

**Resumo** Este artigo tem como objectivo abordar algumas das problemáticas atuais que afetam as mulheres chilenas de classe sócio-económica média, residentes em Santiago, na sua integração nas dinâmicas de trabalho. Para isso, foram realizadas entrevistas, cuja análise colocou em evidência três eixos de interpretação: as condições de trabalho e de emprego em relação com os riscos e as consequências para as mulheres trabalhadoras, a flexibilidade do trabalho feminino e, finalmente, a maternidade como início e fim da dupla jornada de trabalho. Os resultados encontrados mostram que a presença de fatores intra e extra organizacionais interferem nas avaliações sociais do trabalho e do emprego exercido pelas mulheres, conduzindo a uma consequente precarização, devido, em grande parte, à flexibilização dos horários. Trata-se de salvaguardar a qualidade de vida, uma justificação que legitima a dupla jornada de trabalho, e as tensões decorrentes desta situação.

**Palavras-chave** trabalho, emprego, flexibilidade laboral, maternidade.

## 1. Presentación

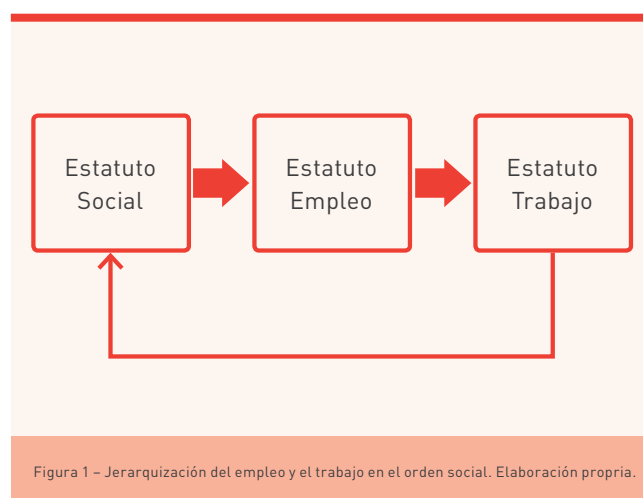
En la actualidad, en la mayoría de los países capitalistas de occidente, se desarrolla una fuerte discusión en torno a los variados y marcados cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo (Noguera, 2002). Dentro de este contexto, el estudio del trabajo y el empleo requiere de una mirada que vaya más allá de los índices estadísticos y económicos, ubicándolos como construcciones constituidas socialmente, en función de reglas y legitimaciones sociales.

Este tipo de discusiones conceptuales, aportan teóricamente a la comprensión y explicación de las transformaciones en el mundo del trabajo. A su vez, pueden ser aplicadas en la práctica, desde una multiplicidad de perspectivas, al trabajo de hombres y mujeres concretas (Carrasco y Mayordomo, 2000). De esta manera, la dimensión de género adquiere relevancia como categoría analítica central de los estudios del trabajo y el empleo toda vez que la tensión derivada de la interacción entre el ámbito familiar y laboral, afecta principalmente a las mujeres, reforzando las desigualdades en este ámbito (OIT y PNUD, 2009).

Para cimentar las bases del presente estudio, es conveniente establecer la diferencia entre los términos trabajo y empleo. A pesar de lo polisémico del concepto “trabajo”, se entenderá como la actividad de producción de bienes y servicios, con las consecuentes condiciones en que se realiza dicha actividad. Por otra parte, empleo, se puede pensar como las modalidades de acceso y salida del mercado del trabajo, “así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales” (Maruani, 2000, p. 10).

En el sistema económico actual, el empleo ocupa un lugar privilegiado. Éste debe ser estudiado desde la perspectiva de las condiciones de circulación y producción de la fuerza de trabajo, rescatando el carácter político, social, y económico de las relaciones de empleo, sin limitarlo, exclusivamente, a la idea de mercado. Por esto, es relevante integrar diversos ámbitos de la realidad social al estudio del empleo, “a fin de confeccionar conceptualmente un sistema que reproduce el sistema que estructura la realidad social” (Prieto, 2000, p. 116). Para una aproximación al concepto de empleo, cabe considerar los siguientes aspectos: empleo como norma social; susceptible a transformaciones por su carácter socialmente construido; y, la centralidad que adquiere el mismo, en las sociedades modernas (Prieto, 2007).

El lugar del trabajo en las sociedades modernas encuentra su relevancia en tanto modo de jerarquización y clasificación en el orden social. En tal sentido, el trabajo ha adquirido relevancia pública en cuanto a empleo. Por lo que la disposición del orden social es anterior a la consideración del trabajo (Prieto, 2000). En este sentido, Maruani (2000), propone que el estatus social, estructura el modo de empleo, el que a su vez, define el estatus del trabajo. De este modo, el empleo clasifica y segmenta los estatutos del trabajo (Figura 1).



En relación a lo anterior, cabría pensar que el/la trabajador/a, al diferenciar empleo y trabajo, podría rechazar uno y estar comprometido con el otro. Así, puede resistirse al y sus condiciones, pero tener apego por el empleo y desear mantenerlo, pues muchos de los elementos que son considerados como parte del trabajo, como son la cualificación, jornada laboral, salario, entre otros, en gran medida, dependen del estatus del empleo.

Estas relaciones contradictorias entre trabajo y empleo, afectan tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, en el caso de estas últimas, dicha contradicción sería más patente. Por un lado, el trabajo para ellas se sitúa entre los ideales de autonomía y necesidad de subsistencia (Maruani, 2000), y por otro, el acceso a empleos de mayor flexibilidad temporal, con el fin de conciliar el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, lo que en muchas ocasiones trae consigo precarización, vulnerabilidad social y laboral. En este sentido, puede plantearse que las mujeres son las más presentes en empleos de bajo estatus, lo que muchas veces se traduce en desregulación de la jornada laboral, falta de cotizaciones previsionales, bajos salarios, entre otros. Esto se relaciona con un reparto sexual del empleo, en que mujeres y hombres pueden realizar un mismo trabajo, pero con un estatus diferenciado, y al mismo tiempo es posible evidenciar la división sexual del trabajo, en lo que respecta a las

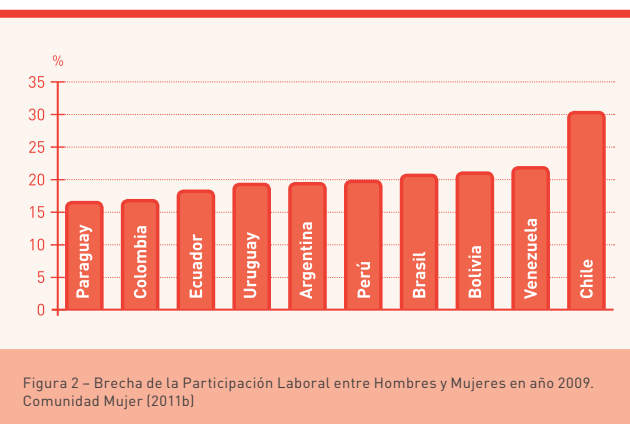
actividades laborales que hombres y mujeres efectúan, ya que aun cuando ocupen un mismo cargo laboral, las tareas que realizan pueden ser distintas en cada caso.

### 1.1 Flexibilidad de la jornada laboral femenina

La experiencia internacional, ha evidenciado que las mujeres eligen el tiempo parcial de trabajo remunerado, dado que éste permitiría conciliar, de mejor forma, la esfera familiar y laboral (PNUD, 2010). Para contextualizar la situación en Chile, es importante señalar que el 67,8% de las personas ocupadas, corresponden a hombres, mientras que el 43,5% a mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas, 2011). De estas últimas, un 24,4% se desempeñan en empleos de tiempo parcial (Rau, 2011), tasa similar a la de los países de la OCDE, pero baja en comparación con aquellos que tienen una mayor participación femenina en el mercado laboral (PNUD, 2010).

Por lo anterior, es relevante estudiar el tiempo de trabajo de las mujeres, toda vez que las tensiones entre las responsabilidades domésticas y el trabajo remunerado, es uno de los principales motivos que aducen las éstas para no participar en el mercado laboral (Comunidad Mujer, 2011a; PNUD, 2010). Como respuesta a esto, se le ha dado un lugar fundamental a la creciente flexibilidad de la jornada laboral, entendida como la adaptación eficiente por parte de las organizaciones al contexto de continuo cambio económico (Yáñez 1999). Cabe destacar, que la jornada ordinaria de trabajo en Chile, consiste en 45 horas semanales, en contraste con la jornada parcial, que no supera los dos tercios de la primera.

Los efectos que esto ha tenido en Chile, no son neutros. El bajo nivel educacional de mujeres de sectores sociales más vulnerables, hace que éstas no encuentren trabajo en empresas del sector formal, o bien que sus empleos tengan jornadas laborales ambiguas y poco reguladas (PNUD, 2010). En la actualidad, y a pesar del avance que ha tenido la inmersión de las mujeres en el mundo del trabajo, la participación laboral femenina es una de las más bajas en comparación con países miembros de la OECD. Así mismo, pese a los mayores niveles de ingreso en relación a los demás países de Sudamérica, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Chile es la más alta (Comunidad Mujer, 2011b). Radica en ello la relevancia al estudiar el empleo particularmente en este país y en el resto de Sudamérica, tanto a nivel académico y profesional como en la consecuente creación de políticas públicas (Figura 2).



Un segundo problema es la doble jornada laboral femenina. Esta se refiere a la suma de tiempos de trabajo, tanto del ámbito remunerado, como del doméstico, carga que principalmente recae en las mujeres. En tal sentido, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2009), ocho de cada diez mujeres realizan, de lunes a viernes, un promedio de media hora de tareas domésticas –como son: preparación de alimentos, cuidado de personas, administración del hogar, pago de cuentas, entre otras-, en contraste con cuatro de cada diez hombres, en el mismo período (Instituto Nacional de Estadísticas, 2009).

Lo anterior se traduce, en que un 77,2% de las mujeres dedican, de lunes a viernes, 3,9 horas diarias promedio a trabajo doméstico – lo que se acrecienta los fines de semana a un 81,9%, destinando 4,1 horas diarias-. Mientras que el 31,7% de los hombres realizan estas labores de lunes a viernes – cifra que aumenta los sábados y domingos, llegando a un 57,3%- (Instituto Nacional de Estadísticas, 2009). De este modo, los hombres, tienen una baja participación en el trabajo doméstico, incluso si no están empleados (Comunidad Mujer, 2012).

Respecto a lo anterior, puede desprenderse que el cuidado del hogar se visualiza como una actividad no calificada, que se da naturalmente en las mujeres, repercutiendo directamente en sus condiciones laborales (Comunidad Mujer, 2012). En tal sentido, existe una doble relación entre maternidad y mujer trabajadora. Por un lado, mujeres que son madres ven muchas veces coartadas sus posibilidades de acceder a buenos empleos o el ascenso a ciertos puestos de trabajo. Por otro lado, aquellas mujeres trabajadoras, en ocasiones ven obstaculizadas sus posibilidades de ser madres.

La importancia del estudio de esta temática, es que no sólo nos brinda conocimientos respecto al mundo del trabajo, sino también del funcionamiento de la sociedad. Por esto, la redistribución de los tiempos de trabajo, configuran las relaciones sociales al interior de las organizaciones, al seg-

mentar a los trabajadores/as entre aquellos/as que tienen horarios regulares y los que tienen tiempos imprevisibles y ambiguos. Para Maruani (2007), las variaciones del tiempo de trabajo, poco tienen que ver con el tiempo concreto, sino más bien, dicen relación con una norma social. De esta manera, existiría una relación laboral que presupone la homogeneidad de experiencias de vida y proyectos laborales, como normalidad. Así, el trabajo a tiempo parcial, se constituye como una revocación a esta norma social, por lo tanto “no es el número de horas trabajadas el que constituye la unidad de categoría, sino el hecho de que existe una derogación a la norma” (Maruani, 2007, p. 87).

Por lo anteriormente expuesto, el artículo que aquí se presenta aborda algunas de las problemáticas actuales que afectan a las mujeres chilenas de clase media en su integración a las dinámicas laborales, en torno a diferenciación de trabajo y empleo, las consecuencias derivadas de la flexibilización laboral y la doble jornada de trabajo. Por medio de la realización de análisis de discurso en entrevistas realizadas a distintas trabajadoras, se extraerán conclusiones relevantes al momento de comprender el escenario actual en que se encuentra el trabajo femenino en Chile, y aportará elementos que permitan avanzar en el saber teórico y práctico del psicólogo organizacional en la comprensión de este fenómeno, así como en la resolución de las distintas problemáticas que conlleva para la mujer chilena

## 2. Metodología

El presente estudio es de carácter cualitativo. En este sentido, se entenderá por métodos cualitativos aquellos procedimientos que buscan principalmente la comprensión de los procesos sociales y dar cuenta de ellos, más que la explicación y predicción de los mismos; basándose en herramientas analíticas que yacen en la interpretación (Iñiguez, 2008). Por otra parte, la temática se abordará desde una perspectiva construccionista. En tal sentido, Burr (1995), señala entre sus características: anti- esencialismo; lenguaje como forma de acción social; foco en la interacción social; lenguaje como una pre - condición para el pensamiento; especificidad histórica y cultural del conocimiento; anti-realismo y foco en los procesos.

Las directrices que guían el estudio son tres: a) el punto central de la investigación son los discursos de mujeres de la Región Metropolitana de Chile; b) dichos discursos se analizarán, utilizando para ello análisis de discurso; c) el carácter es inductivo.

## 2.1 Participantes

Se utilizó un muestreo en bola de nieve, que consiste en la ampliación de los sujetos participantes, partiendo de contactos recomendados por otros informantes claves. De este modo, se trabajó con los discursos de 17 mujeres chilenas, de la Región Metropolitana, de estrato socio-económico medio, con hijos y con un rango etario que fluctúa entre los 25 y 40 años. Todas las participantes tuvieron o tienen en la actualidad empleos de carácter flexible, ya sea por su jornada laboral –a medio tiempo o por turnos y horas- o por el lugar donde se lleva a cabo el trabajo – en el domicilio, en oficinas satélites, etc.- En términos educacionales siete tienen estudios profesionales universitarios y diez no.

Al momento de ser entrevistadas, 7 de las participantes trabajaban en una institución pública del Estado de Chile, dependiente del Ministerio de Hacienda. Contaban con educación técnico-profesional (ninguna de ellas era universitaria). Sus cargos correspondían al nivel operativo, ubicado en la base jerárquica dentro de la estructura organizacional. Se puede agregar que todas contaban con contrato a honorarios -que por definición no establece horarios laborales fijos-, y trabajaban desde su hogar. Aun así, se les exigía cumplir con una jornada laboral de 8 horas diarias, tiempo insuficiente en relación a su carga laboral, por lo que recurrentemente trabajaban en jornadas más largas que la requerida por la institución.

Las restantes 10 entrevistadas, correspondían a mujeres jóvenes que habían recibido educación universitaria completa en profesiones tales como ingeniería civil, antropología, sociología e ingeniería en turismo (en el caso de la asistente de vuelo), todas de estrato socio económico medio. Cabe señalar que no es fácil definir la clase media en Chile. Es un grupo con una heterogeneidad alta, lo que dificulta una definición única de ella. Este grupo social no sufre los embates de las clases más populares, pero tampoco tienen seguridad en su posición social. Tienen altos niveles de precariedad, inestabilidad y protección social limitada (Espinoza & Barozet, 2008). En este sentido, un aspecto relevante a considerar a la hora de definir la clase media en Chile, es aquel que refiere a las condiciones laborales. Es un grupo asalariado, en que a diferencia de sectores populares, el trabajo tiene un carácter de regular y permanente en la vida cotidiana de los/as sujetos (Espinoza & Barozet, 2008). En términos de ingreso familiar mensual, la clase media es constituida por los grupos C2 y C3, los que perciben entre \$550.000 (1.091 US) y \$1.500.000 (2.976 US) (Méndez, 2008). Estas participantes se desempeñaban en el área privada, contando dos de ellas con contrato de trabajo a plazo fijo, y las restantes con convenio de honorarios. Cuatro de las diez participantes trabajaban a tiempo parcial, mientras que las seis restantes lo hacían por horas o turnos. A su vez, estas

profesionales eran empleadoras de mujeres asesoras del hogar, sin embargo, sólo en algunos casos la relación laboral estaba mediada por un contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo y en los otros casos tal contrato no existía, sino mas bien se daba por acuerdos de palabra.

A partir de las entrevistas realizadas, se recogió información diversa en torno a las experiencias laborales de las trabajadoras y un acercamiento a distintas posiciones sobre las condiciones flexibles en las que se encontraban ejerciendo sus funciones, a partir de lo cual fue posible generar un panorama actual acerca de las condiciones laborales y la relación establecida entre empleo y trabajo en la región. En relación a la muestra, cabe señalar que no se busca la representatividad en términos estadísticos, como se utiliza en investigaciones cuantitativas. La representatividad está dada por el hecho de que la informante está “actuando” como si estuviera en un rol, donde lo que interesa no son las características individuales de ésta, sino que es parte de un grupo social particular. De esta forma, las participantes provienen de una posición social específica, lo que hace que sus discursos no sean contruidos puramente desde sus individualidades, sino que cada relato da cuenta de una posición de sujeto social (Sisto & Fardella 2009).

## 2.2 Acercamiento teórico del análisis

Se utilizó análisis de discurso, para el procesamiento de la información. En torno a éste, hay variadas definiciones, dependiendo de la tradición desde la cual se erigen: la teoría de los actos de habla, la etnometodología de la comunicación, la sociolingüística interaccional, la pragmática, etc. (Iñiguez, 2003). Para los efectos de este estudio, se entiende Análisis de Discurso como: “El discurso es un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales. El análisis consiste en estudiar cómo estas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones” (Iñiguez, 2003, p. 99). Este tipo de análisis es especialmente relevante en este estudio ya que permite visibilizar ciertas prácticas que habitualmente son invisibilizadas socialmente. En tal sentido, este método problematiza aquello que ha sido instalado como obvio, más aún, en lo que respecta al ámbito de los estudios de género y trabajo, posibilita la desnaturalización de las relaciones de poder que “sostienen o perpetúan las inequidades que nos interesan” (Aguayo, 2009, p. 3).

A su vez, en estudios respecto a temáticas relacionadas con el mundo del trabajo, es especialmente relevante por variadas razones. En una primera instancia, permite comprender el trabajo como un lugar de construcción de significados, discursos y subjetividades, lo que conlleva ir más allá de las miradas de los/las y los trabajadores/as como

recurso a ser gestionado, quedando la importancia, exclusivamente en el ámbito de producción económica (Stecher, 2009). De esta manera, es posible visibilizar la heterogeneidad de posiciones sociales – mujeres, hombres, indígenas, etc.- significados y producciones discursivas, al interior del mundo laboral. Así se da cuenta de vivencias, trayectorias vitales y laborales altamente desiguales y muchas veces, excluyentes.

Lo anterior se enmarca en contextos socio-históricos. En lo que refiere a las últimas décadas, el desarrollo de lógicas de producción y acumulación capitalista, de carácter global y flexible ha generado reestructuraciones progresivas en la esfera del trabajo, habiendo articulaciones entre transformaciones sociales, políticas y cambios de carácter laboral. De esta forma, se puede dar un acercamiento mayor a las transformaciones y formas que adquieren los procesos socio-productivos en América Latina, en que la flexibilidad laboral ha significado, principalmente la precarización de los empleos y la desregulación de los mercados laborales (De la Garza, 2002).

Por último, cabe señalar que los cambios producidos en el mundo del trabajo están asociados a transformaciones y rearticulaciones a nivel discursivo. Esto ha significado la articulación del discurso sobre imaginarios respecto al trabajo, las organizaciones y la economía capitalista; nuevas interacciones entre jefaturas, trabajadores/as y autoridad; nuevas construcciones discursivas en relación a posiciones subjetivas.

## 2.3 Procedimiento

Como instrumento de investigación se utilizó la entrevista abierta semi directiva, en la cual las preguntas están dirigidas hacia ciertos temas relevantes a tocar (Valles, 1999), contemplando tres temáticas centrales: 1) información sobre condiciones laborales y el discurso relacionado con el empleo y trabajo 2) conocimiento sobre la organización del trabajo doméstico 3) discursos asociados a la maternidad y trabajo. Cabe destacar, que se resguardó la confidencialidad y anonimato de todas las participantes de la investigación.

Los resultados fueron sometidos a criterios de validez para datos cualitativos. Se generó un proceso de triangulación, en el cual éstos fueron presentados a las participantes. Todas manifestaron conformidad con la interpretación de los datos obtenidos, por lo tanto, es posible afirmar que éstos poseen la fidelidad y veracidad necesaria para los fines de este trabajo. En este sentido, Bonilla-Castro y Rodríguez (2005), sostienen que la validez interna estará dada, por una parte, por la credibilidad de los resultados, y por otra, por la coherencia de estos con la investigación. De la misma manera, la validez externa se provee, en tanto los resultados



obtenidos permitan ser aplicados a grupos similares, principalmente, porque no se funda en criterios estadísticos, sino en la posición social de los/as sujetos.

Como forma de organizar y dar validez interna a los resultados, se procedió de la siguiente manera:

- Transcripción de las sesiones de entrevistas: A partir del audio, las grabaciones se transcribieron, pasando de lo oral a lo escrito. Dicha transcripción hace posible una familiarización con el material y una primera impresión global. Se consideró para producir un registro que capturara la mayor parte de la situación dada en la entrevista, a una persona como facilitadora del proceso, quien realizaría la entrevista y otra que observaría.
- Identificación de los principales ejes argumentativos de los discursos: Primeramente, se preparó el material y se analizó el cuerpo discursivo en su totalidad de acuerdo a las tres temáticas centrales. En una segunda etapa, se realizaron lecturas sucesivas, aunque no siempre siguiendo el orden formal del texto, a fin de deconstruir los datos. Además se tomaron notas y se destacaron extractos a utilizar en el análisis, siempre con la consideración que estos fueran contenidos literales entregados por las entrevistadas.
- Análisis de elementos discursivos: El análisis se divide en dos partes: estructura de la narración y estrategias discursivas. De esta manera, se tomó en consideración el contenido y forma del discurso.

### 3. Resultados

El análisis aquí presentado, surge a la luz de la selección de las citas más relevantes de acuerdo a las problemáticas planteadas en este artículo, que dan cuenta del discurso general de las participantes. Cabe destacar, que al momento de generar las entrevistas y seleccionar las citas, no se contaba con ideas preconcebidas acerca de los posibles resultados a obtener.

El grupo de mujeres con que se trabajó posee características sociales específicas, descritas anteriormente, correspondientes a mujeres residentes en la región Metropolitana de Chile, de clase media y con trabajos de carácter flexible. De ninguna manera se pretende con los resultados generalizar o extrapolar sus conclusiones a otros grupos de mujeres, más bien, se busca dar ciertas claves de lectura al momento de analizar conjuntos sociales de características similares- a modo de validez externa-, tomando en consideración los límites propios de todo estudio.

Del análisis de las entrevistas obtenidas, es posible desprender tres ejes discursivos sobre la jornada laboral sexuada, que apuntan a la relación y de trabajo y empleo, la flexibilización del trabajo femenino y la legitimación de la doble jornada laboral.

#### 3.1 Estatus, trabajo y empleo: riesgos y consecuencias para las trabajadoras

Aunque las nociones de trabajo y empleo tienden a ser equivalentes, ante la pregunta por la diferencia entre un término y otro, aparecen algunas divergencias.

(El trabajo) Es una forma de subsistir, porque tranquilidad no me da. Ni me puedo proyectar ni nada, es una forma de sobrevivir (Aída, operaria, 35 años).

Para esta trabajadora, el trabajo es valorado como un medio para seguir viviendo a pesar de lo exiguo que resulta su producto. Lo que permite la subsistencia es la remuneración recibida por el trabajo. Las condiciones de trabajo cotidianas no le generan tranquilidad, y el contexto del mismo no permite una proyección laboral o personal. Todos estos elementos son parte de las condiciones que enmarcan la actividad productiva, vale decir, el empleo.

En la Universidad, teníamos dos auxiliares: uno vivía en La Pintana y el otro por azares del destino vivía en Vitacura. Claramente al que vivía en Vitacura lo trataban mucho mejor, lo mandaban hacer cosas más livianas que al gallo que vivía en La Pintana. Si había que mover una caja de 50 kilos, no iba el chico de Vitacura que era más joven; no, iba este caballero que vivía en La Pintana y que tenía 10 años más (Mirta, administradora de productos, 30 años).

En este relato se aprecia cómo el estatus social al que pertenece el trabajador influye en el estatus de su empleo, y ello a su vez en el valor que adquiere el trabajo. A pesar de que ambos trabajadores realizaran la misma labor, existían distinciones en las condiciones de su actividad productiva, es decir, en las características y estatus del empleo, debido únicamente a la supuesta condición social que otorga el hecho de vivir en un lugar determinado. Ello genera inmediatamente, y en concordancia con éste, un cierto estatus y valoración del trabajo realizado, y al mismo tiempo, diferencias en sus condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador que habita en el lugar de baja categoría social, siendo afectada negativamente su calidad de vida laboral.

Estar aquí es como estar en la cúspide del Everest, si tú salís al mundo con la imagen de que trabajái acá soy toda poderosa [...] El estar acá es muy valorado, yo me he dado cuenta por los pitutos que he hecho... nosotros llegamos como pollitos, ahora somos capaces de desenvolvernos en cualquier parte. Prácticamente te prenden una vela... (Sandra, operaria, 38 años).

En este relato, es posible apreciar cómo se construye un modelo de legitimación y validación del trabajo frente al “mundo”, vale decir, ante otras instituciones y personas externas al lugar de trabajo. La imagen positiva que proyecta el lugar donde se desempeñan laboralmente, da status al empleo que poseen las trabajadoras y las inviste de poder.

De esta manera, el empleo adquiere una nueva connotación, puesto que entrega más que la posibilidad de trabajar: el conocimiento adquirido y el status del empleo crea confianza y seguridad en sí mismas, por la visión que, de ese empleo, se tiene en el ámbito relacionado. Otorga refuerzo personal, ayuda a levantar la autoestima y permite situarse ante el mercado laboral y en otros rubros en una situación de ventaja.

Para mayor abundamiento, el aprendizaje también significa desarrollo y cambios personales. De lo que aparece en el discurso, se desprende que en la especificidad del aspecto productivo del trabajo que se realiza, existe un aprendizaje que posibilita construirse como ser humano en todas sus dimensiones. Asimismo, como se ha dicho, claramente se manifiesta el desarrollo personal como proceso a través del trabajo. Las posibilidades que ofrece el trabajo que se realiza, son reconocidas en su dimensión positiva sólo a partir del carácter que se le confiere al empleo y a la organización en que se trabaja.

Es súper injusto lo que nos pasa, porque nosotros somos los que tenemos parada esta cosa, acá se transan millones de dólares y manejamos información que es muy importante... yo no sé en qué nivel nos ven a nosotros [...] Nuestro empleo es muy mal calificado... es muy injusto (Sandra, operaria, 38 años)

En este caso, la misma entrevistada se posiciona a sí misma como perteneciente a un grupo de personas que, a pesar de realizar un trabajo muy importante para la organización que dice relación tanto con la envergadura del capital que se mueve como con la información que se maneja, su nivel de valoración por parte del organismo es menor al que creen merecer.

De esta manera, aun cuando la entrevistada comenta que la organización se mantiene en pie gracias a las labores que ellas realizan, no hay un reconocimiento adecuado de su desempeño, lo cual genera una percepción de incertidumbre ante la valoración y lugar de trabajo, acompañado de la certeza de la baja calificación del mismo.

El bajo status del empleo precariza la labor de las trabajadoras y sus condiciones de trabajo se vuelven desfavorables en el ámbito cotidiano de manera encubierta, a través

de la inestabilidad y fragilidad que adquiere la situación laboral. Se produce así desvalorización de las mujeres trabajadoras y pocas expectativas de desarrollo y proyección laboral dentro de la empresa.

Hay una discriminación muy fuerte por la manera con que la gente se ve, me tocó trabajar con unas que no coincidían con la imagen ni de inmigrante aimara o no tenían muy marcado lo indígena, esta típica etiqueta de “cholo” [...] en esta sociedad discriminan por cuna, tanto en el punto de vista de la ubicación geográfica como en la étnica, sus perspectivas laborales están restringidas (Pamela, socióloga, 32 años). De la cita anterior se desprende que la valoración de la actividad productiva de las trabajadoras está fuertemente mediada por la percepción que de ellas tienen sus empleadores, en cuanto a su nivel socioeconómico, lugar de origen y aspecto físico. De esta manera, la condición de inmigrante de las empleadas y el status social en el que se ubican, inciden en las diferentes situaciones de discriminación de las que son parte, y actúan como condicionadores del estatus del empleo al cual podrían acceder, influyendo negativamente también en las oportunidades laborales y condiciones de trabajo posibles de adquirir estando en un país extranjero.

### 3.2 Flexibilidad Laboral: entre el trabajo remunerado y la precariedad

Al ingresar al mercado laboral, las mujeres han visto alterada su jornada de trabajo, generando un aumento de la misma en cuanto a tiempo y funciones, producto del trabajo realizado dentro y fuera del hogar, lo que provoca sensaciones de cansancio y pérdida de libertades, entre otras cosas.

Acá el trabajo es tan pesado... yo era un zombie, a puro café y más encima tenía que mamarme las cosas de la casa... yo misma me di cuenta que tenía que hacerme el tiempo para mí, yo no puedo con todo... [...] Me gustaría estar en una sola pega, llegar a la casa y desenchufarme, en la medida en que pasan las horas, como que mi reloj va diciéndome lo que tengo que hacer, como que estoy programada... (Sandra, operaria, 38 años)

Se aprecia en este relato cómo la flexibilidad laboral en el trabajo remunerado, que supuestamente actúa en pos de una integración y nivelación entre la labor doméstica y la productiva externa al hogar para la mujer, actúa directamente en perjuicio de las condiciones laborales; lo cual produce una ampliación de la jornada laboral que absorbe gran parte del tiempo personal, generándose una rutina inalterable en la realización de ambos tipos de labores y creándose así la percepción de falta en el tiempo dedicado

a sí misma, agotamiento y desmedro en su desempeño. Ello, además, influye en la posibilidad de descansar apropiadamente y del disfrute del tiempo libre para otros tipos de actividades de desarrollo personal. De esta manera, las mujeres no cuentan con la posibilidad de organizar sus tiempos de forma adecuada, viviendo en la constante presión de responder a ambos tipos de labores.

Sumado a lo anterior, y a pesar de provocar esta problemática en la vida femenina, la realización del trabajo no remunerado permanece invisibilizado, ubicando a las mujeres en una situación de desprotección continua, en la que las funciones domésticas terminan por generar un agotamiento en la vida diaria.

En las tres entrevistas en que fui y me dijeron que no... porque tenían que mandarme a la casa en móvil cuando salía muy tarde. Yo dije: "no... aquí yo me equivoqué de carrera, no debí haber estudiado esto, yo debí haber estudiado para secretaria con horarios limitados y listo (Aída, operaria, 35 años).

En la cita se aprecia la justificación utilizada para discriminar a las mujeres en el mundo laboral, relacionada con las aparentes dificultades que presenta el horario de trabajo nocturno, respecto a la movilización especial que requieren las trabajadoras para trasladarse a su lugar de residencia. Esto, debido a la vulnerabilidad y debilidad que a ellas se asocia, obviando el hecho de que un hombre está sujeto a los mismos riesgos al trabajar por la noche. Esta discriminación termina por generar inestabilidad en la concepción del empleo y tal incertidumbre para la trabajadora, que la lleva a cuestionar incluso su elección profesional.

Es como un trato implícito que tenemos, no está nada escrito pero yo sé que si yo le pido "Rosita quédate un rato más" ella se queda... llega a las 9 y se va a las 6, ehm, no sé cuántas horas son, pero creo que es como lo legal. Y bueno, ella tiene la libertad de almorzar y tomarse el tiempo que quiera, de tomar once, de parar para descansar. En ese sentido yo soy súper relajada, ni siquiera cuando estaba puertas adentro me importaba el tiempo que se tomara en hacer las cosas de la casa. (Tatiana, asistente de vuelo, 34 años).

De este relato se desprende que las condiciones de la trabajadora se caracterizan por ser poco claras e informales, y nacen a través de acuerdos mutuos entre la mujer empleada y el empleador correspondiente, sin contrato de por medio. La empleadora incluso, no tiene conocimiento preciso sobre los aspectos legales que se requieren para contratar a alguien, y tampoco la empleada cuenta con un respaldo legal que la proteja. Así mismo, no existe claridad en las

condiciones del trabajo, como son los horarios, los tiempos de alimentación y de descanso.

De esta manera, se aprecia cómo la flexibilización laboral refuerza y legitima un sistema desigual, sin permitir a la mujer integrar las distintas áreas de su vida, y coartando al mismo tiempo la posibilidad de acceso a ciertos empleos.

Al manifestarse la flexibilización en oferta de empleos a tiempo parcial y en condiciones poco definidas, se genera precariedad en las condiciones de trabajo, en términos de estabilidad laboral, regulación legal y protecciones sociales, lo cual disminuye sus posibilidades de desarrollo económico y profesional.

Los efectos a nivel social que tiene la flexibilización laboral para las mujeres, se relacionan con la marginación y exclusión de la que son parte a nivel tanto profesional como económico, teniendo que enfrentarse a un sinnúmero de dificultades a la hora de integrarse al trabajo, que para muchas, éste representa un sistema primordial que influye en sus aspiraciones y posibilidades de proyección, tanto a nivel profesional como personal.

Se produce entonces un perjuicio en el desarrollo laboral y también en la vida privada, pues las condiciones de empleo no son adecuadas a la hora de compatibilizar el desarrollo laboral con el área familiar.

Esto demuestra cómo la flexibilización laboral desprotege socialmente y desvaloriza a las mujeres, perjudicando sus condiciones laborales y arriesgándolas a potenciales situaciones de explotación laboral y riesgo en la mantención y ejercicio de sus derechos como trabajadoras. Junto con esto, la inexistencia de contrato en algunos casos, demuestra la informalidad en cuanto a las normas de regulación y la falta de rigor en el trato hacia las empleadas, lo cual supone una relación laboral desigual, abusiva e injusta.

En síntesis, se encuentran factores al exterior de la organización –como el reconocimiento del trabajo y pertenencia a una organización destacada dentro del rubro– y también al interior de ésta –por ejemplo, la valorización por parte del empleador de las labores realizadas y condiciones contractuales de las mujeres– que ejercen influencia en el estatus del trabajo y por lo tanto del empleo, siendo aspectos claves a considerar en cuanto al reconocimiento y valoración sociales hacia las mismas en el trabajo remunerado. A su vez, el modelo de flexibilización de las condiciones laborales vigentes en la actualidad, propicia las situaciones de precarización laboral, produciendo ambigüedades en las condiciones de trabajo, debiendo las empleadas complementar el trabajo remunerado con el de otras áreas como la familiar (Figura 3).

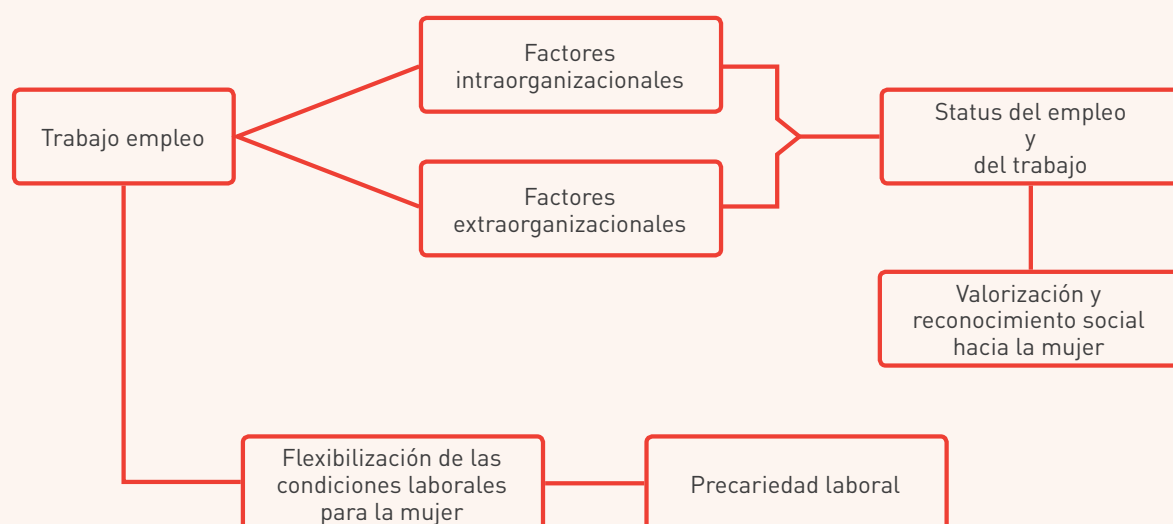


Figura 3 – Flexibilidad y reconocimiento social del trabajo y del empleo de las mujeres. Elaboración propia.

### 3.3 Maternidad: comienzo y final de la doble jornada laboral femenina

El movimiento de las mujeres hacia el mercado laboral, no ha sido un camino expedito, fácil ni vacío de discriminaciones. El mismo hecho de ser mujer –con o sin hijos–, en ocasiones se transforma en un problema a la hora de encontrar trabajo.

Uno me dijo una vez: no, después les da por tener hijos y hay que andar dándoles licencia. No hay por dónde... si no es por lo que estudié, es porque soy mujer (Aída, operaria, 35 años).

Y es que un gran argumento para no contratar a mujeres en edad fértil es que la mujer se embaraza, teniendo que abandonar el trabajo por un tiempo mediante licencias pre y posnatal. La aparente dificultad que se desprende de ello es la pérdida de productividad en el trabajo debido a su ausencia, generando potenciales bajas en los productos y ganancias de la organización.

Con respecto a su tránsito desde ámbito privado al público, vale decir, del trabajo doméstico al trabajo productivo externo, las mujeres han debido transformar sus pautas de acción para sopesar ambos tipos de labores. Esto no significa que uno haya sido reemplazado por el otro. En la mayoría de los casos, las mujeres deben lidiar con dos jornadas laborales, aquella que se realiza dentro y fuera del hogar.

En este contexto, las mujeres, sobre todo cuando son madres, sienten que no puede realizar ambos trabajos a la vez, por lo que se ven necesitadas de un apoyo en las labores cotidianas, y en ocasiones contratan a otra mujer que le ayude a lidiar con las tareas del hogar. La empleada doméstica o “nana”, entonces, es vista como un soporte en el trabajo del hogar, realizando labores relacionadas con la limpieza de la casa, cocina y cuidado de los hijos.

Yo siempre consideraba que si los dos trabajábamos, mínimo tenía que haber alguien que hiciera las cosas de la casa, porque tú no puedes trabajar afuera y en la casa también, por esa razón tengo nana, por tener a alguien que ayudara con las cosas de la casa (Cristina, Ingeniera, 40 años).

Tengo nana porque trabajo y los niños cuando llegan del colegio, alguien los tiene que recibir, darles la comida y los tiene que cuidar cuando yo no estoy (Pamela, socióloga, 32 años).

En estas afirmaciones se aprecia la indeseabilidad de realizar ambos tipos de trabajo, más que por la incompatibilidad fáctica de ambas labores, por una sobrecarga laboral que se desea evitar. La ayuda en las tareas del hogar viene a ser un respaldo concreto que permite a la mujer realizar el trabajo productivo y mantener cubiertas las necesidades del hogar. Así, el reemplazo de una mujer por otra viene a des-

plazar la preocupación existente por el trabajo doméstico, en relación tanto a las labores hogareñas como a las relacionadas con el cuidado de los niños.

Al respecto, a la hora de aliviar la doble jornada laboral, la labor del cuidado de los hijos supone el eje fundamental del servicio contratado, ubicándose en una prioridad más alta que el cuidado del hogar en general. Por esta razón, algunas mujeres, mientras consideran que el cuidado de sus hijos está resuelto, se sienten satisfechas y realizan por sí mismas el trabajo doméstico que queda pendiente.

Yo tuve mi primera nana, era súper viejita la nana, pero cuidaba súper bien a la Sofía y al Joaquín también, así que al final igual yo terminaba haciendo, entre que yo trabajaba, estudiaba, terminaba el fin de semana encerrando, limpiando los vidrios, pero eso ya no importaba porque me cuidaba bien a la guagua. (Alejandra, ingeniera, 37 años).

De esta manera, la preocupación fundamental a la hora de contratar un servicio doméstico es el buen cuidado de los hijos, debido a lo cual, en variadas ocasiones la función de trabajadora queda sujeta únicamente a esta labor, y si bien la empleadora que tiene niños pequeños ya no debe necesariamente permanecer en su casa, continúa realizando una doble jornada laboral al momento de volver a su hogar o los días en que permanece en casa.

Por otro lado, culturalmente el hombre es considerado un sujeto ajeno a lo que tenga que ver con trabajo remunerado femenino, maternidad y doble jornada laboral, limitándose al trabajo remunerado externo al hogar, y como símbolo de proveedor, no realiza labores domésticas. Las mujeres entrevistadas explican la falta de participación del hombre en las labores del hogar, y en cuidado de los niños.

Esto es súper machista, yo lo sé, pero nos criaron así [...] la lógica de la atención de cuidar al otro está instalada como un microchip desde el minuto en que terminas de decir tu primera palabra (Andrea, socióloga, 29 años).

En este relato es posible apreciar que, si bien la justificación del rol de la mujer tiene relación con una consideración cultural patriarcal, es difícil abstraerse de ella debido a que se encuentra asentada desde la niñez profundamente. Al mismo tiempo, y por las mismas razones, se justifica el hecho de que el hombre se encuentre ajeno al rol de la mujer en el hogar, naturalizando su papel de trabajador externo al hogar. Esta no es la única manera de explicar por qué el trabajo doméstico es realizado mayormente por mujeres:

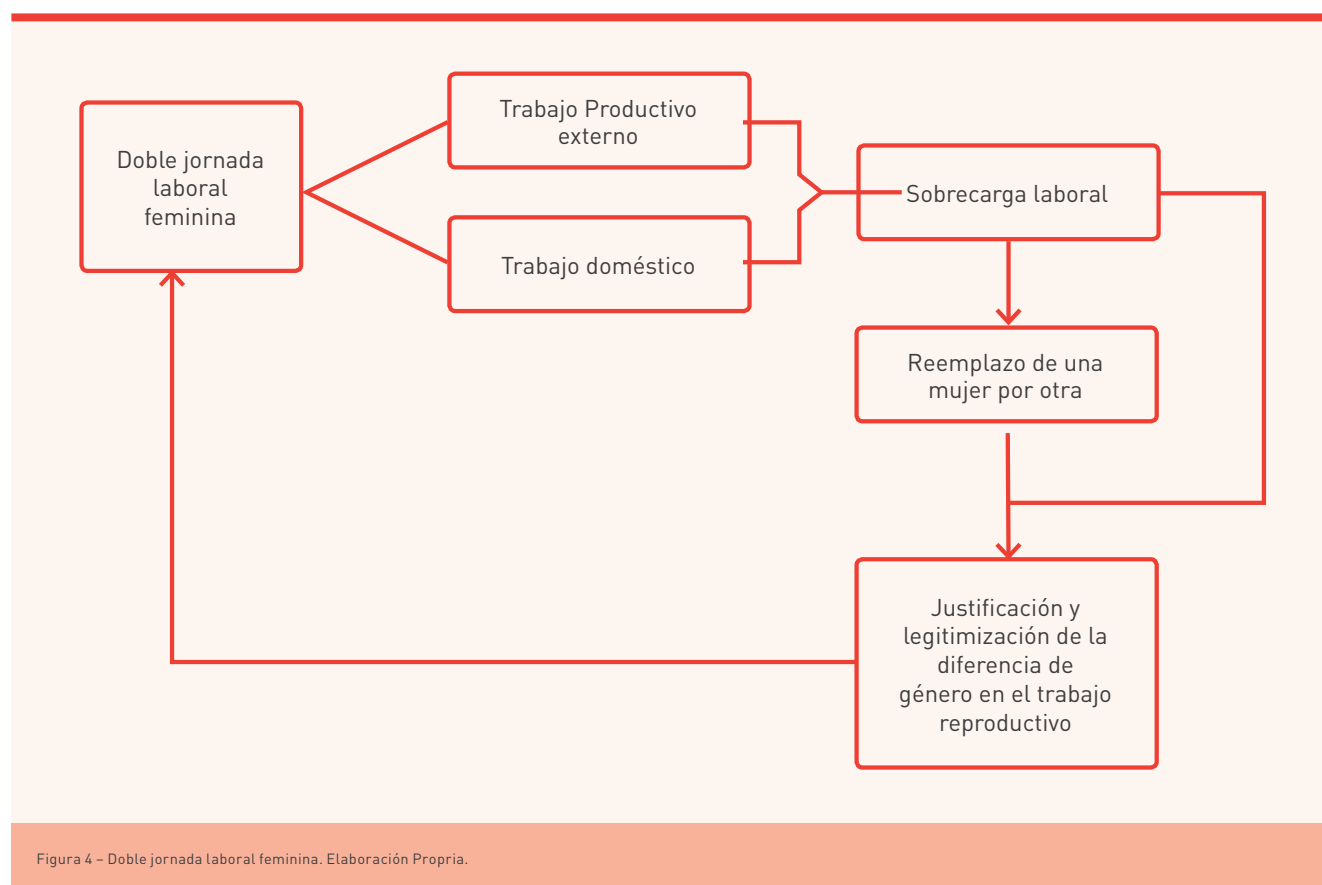
Yo creo que parte porque los hombres no saben hacer las cosas, no tienen dentro de su formación biológica cerebral las tareas domésticas. Muy pocos, quizá no sé,

cinco por ciento les nace ordenar su casa o hacer aseo en su espacio pero el resto no sabe o no les interesa (Sofía, antropóloga, 27 años).

En este relato, en un primer momento se acude al respaldo científico y objetivo de las ciencias biológicas para explicar la poca capacidad del hombre para realizar las tareas de subsistencia relacionadas con el ámbito privado. Es la justificación de un saber que va más allá de la creación cultural, y externo a la subjetividad de quien habla al ser avalado por una ciencia reconocida, que para el sentido común, constituye argumento verídico. Por otro lado, se utiliza como segundo recurso el estadístico, que viene a comprobar aún más la validez del discurso, nuevamente sacándolo de la concepción propia del sujeto. Tenemos entonces, una explicación de tipo científica y estadística que asegura la certeza de que “los hombres no saben hacer las cosas”.

Se observan de esta forma dos maneras de explicar la diferencia en la realización de las labores domésticas. En ambas es posible apreciar la noción y justificación del rol conferido al hombre como sujeto proveedor y trabajador externo al hogar. Esta justificación viene a actuar entonces como el soporte cultural del trabajo no remunerado realizado por una figura femenina, que sitúa a la mujer como responsable de esta labor antes que el hombre. Y de esta manera, lo que se aprecia en los diferentes discursos al explicar las causas de este fenómeno, constituye la legitimación del mismo, toda vez que las mujeres avalan el hecho de no poseer las mismas funciones que el sexo opuesto mediante razones verídicas y confiables tanto para ellas como para el sentido común. Se observa entonces cómo las mujeres asumen y aprueban el rol que se les ha sido conferido en el hogar, lejos de cuestionarlo y actuar en pos de un repartimiento homogéneo de estas labores, lo que la mayoría de las veces conlleva a una doble jornada laboral en la que el trabajo remunerado productivo se suma irremediablemente al trabajo no remunerado.

En síntesis, existe un adentramiento de las mujeres al trabajo remunerado, paralelo a lo cual no se genera aumento de participación de los hombres en el trabajo doméstico, por el contrario, estos últimos siguen ligados al ámbito productivo externo. Se produce entonces, una sobrecarga laboral hacia las mujeres, encargadas de realizar ambos tipos de labores, por lo que, en algunas ocasiones, contratan a otras mujeres que actúen como soporte en el trabajo privado, concerniente al cuidado de los hijos y demás labores domésticas. La explicación que se realiza en torno al género de la persona contratada y la justificación de la baja participación del hombre en las tareas del hogar –relacionadas con la naturaleza maternal o condición femenina, y a la incapacidad cultural o biológica del hombre para realizar dichas labores–, demuestran la aceptación acrítica de ambos roles por parte de las mujeres y la ausencia del cuestionamiento



de las relaciones laborales de género, legitimando así la correspondencia de dichas funciones e impidiendo una transformación destinada a equiparar ambos tipos de jornada laboral. Es por ello que se genera la continuidad y permanencia de la doble jornada laboral femenina (Figura 4).

#### 4. Conclusiones

El trabajo presentado intenta ser un aporte en cuanto a la investigación sobre jornada laboral femenina en su diferencia con la masculina, en relación al trabajo y el empleo. Se vuelve relevante estudiar este tema, dada las distintas tensiones que se producen al momento de entrar la mujer al mercado del trabajo, teniendo que desempeñarse tanto a nivel familiar como laboral, entre otros ámbitos.

La presentación de las citas expuestas forma parte del discurso de trabajadoras de distintos rubros, que entregan información relevante respecto a la temática mencionada. Aspectos que se abordan en este terreno complejo para la mujer son; empleo y el trabajo, la flexibilización de la jornada laboral femenina, y la maternidad.

Independientemente de la actividad desarrollada, se desprenden diferencias discursivas entre los conceptos de trabajo y empleo, ya que aun cuando el trabajo permite la sub-

sistencia a través de la remuneración recibida, éste se ve condicionado por el estatus social al que pertenece la trabajadora pudiendo integrarse o no en distintos rubros. De esta manera, aún cuando los términos de trabajo y empleo son utilizados como sinónimos, es posible que estos presenten diferencias al estudiarlos en mayor profundidad.

Tal como lo plantea Prieto (2000), el reconocimiento social del trabajo se produce en tanto empleo, y debido a ello la valorización del trabajo realizado se genera luego de la clasificación social del trabajador/a que lo ejerce. En los relatos analizados se aprecia cómo el estatus social al que pertenece la trabajadora afecta el estatus de su empleo -manifestado en sus condiciones laborales, lo cual genera una cierta valoración del trabajo realizado.

Del análisis descrito, se desprenden factores intra y extra organizacionales que generan variación en el estatus del empleo ejercido. Ejemplo de ello es el estatus concedido al empleo y el poder que adquiere la trabajadora según la imagen externa con la que cuenta determinada organización, generando una situación ventajosa de la empleada en otros rubros laborales, e incluso efectos positivos en su autoestima, debido al autopoicionamiento como integrante de una organización destacada y relevante. Por otra parte, factores al interior de la organización, como la valoración que el/la empleador/a realiza de las labores desempeñadas por la

trabajadora, el respaldo en su desempeño, como también las condiciones contractuales en las que se desenvuelve la relación laboral, podrían llegar a precarizar el estatus del empleo y el escenario para las trabajadoras chilenas.

El discurso de las empleadas entrevistadas da cuenta de la centralidad del trabajo y el empleo en el desarrollo personal, debido a la necesidad de contar con estabilidad económica y autonomía. Por lo tanto, ello no siempre se vincula con un apego a la organización de la cual se es parte.

En cuanto a la flexibilización de la jornada laboral femenina, en Chile se ha ido implementando un modelo de empleo cuyos efectos tienen relación con la precarización, dada las condiciones ambiguas en que se mantiene la relación laboral, en que no se cuenta con la debida regulación y rigurosidad en el ámbito legal y contractual. Yáñez (1999) complementa este punto, indicando que la flexibilidad laboral opera sobre el tiempo de trabajo, intensificando la jornada laboral, lo cual viene a repercutir y afectar directamente en vida de las mujeres, generándose, entre otras cosas, la ambigüedad y/o ausencia del tiempo distribuido para uso personal y recreacional.

Se dificulta también la posibilidad de proyectarse laboralmente, toda vez que las mujeres se ubican en un espacio confuso en términos de condiciones de trabajo, que muchas veces las obliga a mantenerse en la informalidad laboral, lidiando incluso con la discriminación en el proceso de selección. Ello de cuenta de la marginalidad y bajo status que per se tienen las condiciones laborales de la mujer, situación que aumenta sobre todo en clases sociales medias y bajas.

Esto, sumado al trabajo doméstico, conlleva una doble jornada laboral manifestada en una constante presión por responder a ambas responsabilidades, lo cual consecuentemente, genera un agotamiento constante y desmedro en la calidad de vida de la mujer. Es por ello que las mujeres han tenido que barajar los tiempos destinados al ejercicio de la maternidad, al trabajo productivo externo y a sí mismas, viendo mermado en algunas ocasiones este último, y necesitando por ello un apoyo externo en la labor doméstica y el cuidado de los hijos, lo que, en muchos casos, se sopesa a través de la contratación de otra mujer.

A su vez, los hombres, en su mayoría, se consideran ajenos a cualquier tipo de labores domésticas, limitándose al trabajo remunerado y situándose como mantenedor y proveedor del hogar. A la vez, esta situación se ve justificada y legitimada mediante el discurso femenino, que apela a las condiciones culturales, biológicas y hasta estadísticas para explicar la diferencia de roles por género. De esta manera, tal como lo asevera Olavarría (2002), la imagen del hombre como proveedor del hogar que ejerce un trabajo remunerado a tiempo completo, formaría parte del modelo de masculinidad adulta dominante en nuestra sociedad.

En este contexto, un desafío naciente para el psicólogo la-

boral - organizacional consiste en la identificación de las prácticas laborales ambiguas e informales, generadoras de menoscabo en la vida de las trabajadoras y desigualdad en las condiciones de trabajo, con el fin de colaborar en la conformación de dinámicas en el entorno laboral más rigurosas, claras y formales, apuntando así a la inserción de la mujer en el mundo del trabajo de manera íntegra y completa, tanto a nivel personal como profesional.

### Referências bibliográficas

- Aguayo, F. (2009). *Fronteras del discurso masculino en un Chile globalizado. Reflexiones en torno al relato de hombres profesionales, con pareja y con hijos*. Extraído en noviembre, 20, 2011, de [http://www.engagingmen.net/files/resources/2010/EME/2009\\_fronteras\\_discurso\\_masculino\\_aguayo.pdf](http://www.engagingmen.net/files/resources/2010/EME/2009_fronteras_discurso_masculino_aguayo.pdf)
- Bonilla-Castro, E. & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.
- Carrasco, C., & Mayordomo, M. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. *Política y Sociedad*, 34, 101-112.
- Comunidad Mujer (2011a). Mujer y trabajo: los cambios propuestos al sistema de protección de la maternidad. *Serie Comunidad Mujer*, 10, 1-11.
- Comunidad Mujer (2011b). Mujer y trabajo en perspectiva. *Serie Comunidad Mujer*, 8, 1-11.
- Comunidad Mujer (2012). Mujer y trabajo: Servicio doméstico, la ocupación que emplea más mujeres en Chile. *Serie Comunidad Mujer*, 14, 1-11.
- De La Garza, E. (2002). Problemas actuales de la crisis del trabajo. In Eugenia Hola (Ed.), *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable* (pp. 23 – 31). Santiago: CEM.
- Espinoza, V., & Barozet, E. (2008). ¿De qué hablamos cuando decimos "clase media"? Perspectivas del caso chileno. *Expansiva*, 142, 1-35.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2009). *Encuesta exploratoria de uso del tiempo en el gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?* Extraído en diciembre, 16, 2011, de [http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTUwMTY5OA==%C2%BF%C3%B3mo\\_Distribuyen\\_el\\_Tiempo\\_Hombres\\_y\\_Mujeres?](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTUwMTY5OA==%C2%BF%C3%B3mo_Distribuyen_el_Tiempo_Hombres_y_Mujeres?)
- Instituto Nacional de Estadísticas (2011). *Estadísticas de Empleo*. Extraído en enero, 6, 2012, de [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/nene/nene.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nene.php)
- Íñiguez, L. (2003). *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. España: UOC.
- Íñiguez, L. (2008). *Métodos cualitativos*. Extraído en junio, 15, 2010 de <http://psicologiasocial.uab.cat/lupicinio>
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del



Empleo. *Política y Sociedad*, 34, 9-17.

Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género. In Carlos Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 85-91). España: Hacer – Complutense.

Méndez, M. (2008). Clases medias y ética de la autenticidad. Tensiones en torno al sentido de pertenencia. Extraído en junio, 03, 2012, de <http://www.encuesta.udp.cl/descargas/enc2008/07-clases-medias-y-etica-de-la-autenticidad.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social (2009): *Mujeres, encuesta CASEN*. Extraído en diciembre, 16, 2011, de [http://www.ministeriode-sarrollsocial.gob.cl/casen2009/casen\\_mujeres\\_2009.pdf](http://www.ministeriode-sarrollsocial.gob.cl/casen2009/casen_mujeres_2009.pdf)

Noguera, J. (2002). El Concepto de Trabajo y la Teoría Social Crítica, *Papers*, 68, 141-168.

Olavarría, J. (2002). Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia. En José Olavarría y Catalina Céspedes (Eds.), *Trabajo y familia: ¿conciliación? Perspectivas de género* (pp.53-76). Santiago: SERNAM / FLACSO-Chile / CEM.

Organización Internacional del Trabajo; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Extraído en marzo, 14, 2010, de Disponible en: [http://www.oit.org.mx/pdf/publicaciones/trab\\_fam\\_resumen.pdf](http://www.oit.org.mx/pdf/publicaciones/trab_fam_resumen.pdf)

Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-32.

Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles CEIC*, 28, 1-28.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Desarrollo humano en Chile, género: los desafíos de la igualdad*. Extraído en enero, 6, 2012, de [http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD\\_LIBRO.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD_LIBRO.pdf)

Rau, T. (2011). *Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: Una tarea pendiente*. Extraído en enero, 6, 2012, de [http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD\\_LIBRO.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD_LIBRO.pdf)

Sisto, V., & Fardella, C. (2009). *Control narrativo y gubernamental: la producción de coherencia en las narrativas identitarias. El caso de profesionales chilenos adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible*. Extraído en octubre, 10, 2010, de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1300/2781>

Stecher, A. (2009). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, 1, 93-107.

Valles, M. (1999), *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Yañez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Extraído en noviembre, 20, 2010, de [http://www.cem.cl/pdf/flexibil\\_laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf)

PT/ES

## Sem tempos: entre a jornada de trabalho feminino e a maternidade num contexto laboral flexível

**Resumen** El presente artículo tiene como objetivo abordar algunas de las problemáticas actuales que afectan a las mujeres chilenas de clase socioeconómica media, residentes en Santiago, en su integración a las dinámicas laborales. Para esto se procesaron entrevistas mediante análisis discursivo, estableciendo tres ejes argumentales: estatus de trabajo y empleo en relación a los riesgos y consecuencias para las mujeres trabajadoras, flexibilidad laboral femenina, y por último, maternidad como comienzo y final de la doble jornada laboral. Los resultados generados muestran que la presencia de factores intra y extra organizacionales afectan las valoraciones sociales del trabajo y el empleo ejercido por las mujeres, con una consecuente precarización de estos, debido, en gran parte, a la flexibilización de la jornada laboral. Se aborda el desmedro de la calidad de vida, la justificación que legitima la doble jornada de trabajo, y las tensiones derivadas de tal situación.

**Palabras clave** trabajo, empleo flexibilidad laboral maternidad.

FR

## Sans temps: entre la journée de travail féminin et la maternité dans un contexte de travail flexible

**Résumé** Cet article a pour finalité de traiter quelques-unes des questions d'actualité auxquelles sont confrontées les femmes chiliennes, de classe socio-économique moyenne, résidentes à Santiago, lorsqu'elles cherchent à s'intégrer dans la dynamique du travail. Pour ce faire, des entretiens ont été réalisés. L'analyse des retranscriptions a mis en évidence trois axes d'interprétation: les conditions de travail et d'emploi en relation avec les risques et les conséquences pour les femmes, la flexibilité du travail féminin, et enfin, la maternité en tant que début et fin de la double journée de travail. Les résultats montrent que la présence de facteurs intra et extra organisationnels interfèrent dans les évaluations sociales du travail et de l'emploi exercé par les femmes, conduisant à une précarisation, en grande partie en raison d'une flexibilisation des horaires. Il s'agit de sauvegarder une qualité de vie, une justification qui légitime la double journée de travail, et les tensions résultant de cette situation.

**Mots-clé** travail, emploi, flexibilité du travail, maternité.

EN

## Out of time: female workday and motherhood in a flexible working context

**Abstract** This article aims to address some of the current problems affecting Chilean women ranked middle class socially and economically and resident of Santiago, in their integration into the labor dynamics. Therefore, interviews were processed using discourse analysis, establishing three lines of argument: work and employment conditions in relation to the risks and consequences for working women, female labor flexibility, and finally, motherhood as beginning and end of the double workday. The results generated show that the presence of intra and extra organizational factors affect how women perform social evaluations of work and employment, leading to a consequent insecurity of both work and employment, due mainly to more flexible working hours. It is about maintaining the quality of life, the justification that legitimizes the double day of work, and the tensions arising from this situation.

**Keywords** work, employment, labor flexibility, motherhood.

### ¿Como referenciar este artículo?

Rubio, C. G., Plaza, K. P., & Chervellino, D. D. (2012). Sin tiempos: entre la jornada de trabajo femenino y la maternidad en un contexto laboral flexible. *Laboreal*, 8, (1), 85-98  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235653792225;52>

Manuscrito recibido en: Febrero/2012

Aceptado tras peritaje: Junio/2012

## INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

---

### Que ensino da ergonomia aos estudantes de engenharia? <sup>[1]</sup>

---

**Damien Cru**

---

Approche Organisationnelle de la Sûreté et de la Santé au Travail  
(AOSST)

86, rue Nationale

75013 Paris

[damien.cru@free.fr](mailto:damien.cru@free.fr)

---

Traducción del artículo para portugués por Rita Gil Mata y  
Marianne Lacomblez.

**Resumen** La enseñanza de la ergonomía destinada a los estudiantes de Ingeniería necesita de una definición en cuanto a su finalidad y, consecuentemente, en cuanto a su pedagogía. La síntesis de nueve años de experiencia como Profesor Asociado del Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers (ISTIA) ha permitido que esta propuesta tenga una orientación no-dogmática.

**Palabras clave** prácticas pedagógicas, ergonomía, prevención de riesgos profesionales.

## I. Introdução

Quando em 2002, fui nomeado Professor Associado do ISTIA, não tinha nenhuma experiência de ensino com estudantes de primeiro ciclo. Os cursos que tinha dado até aí eram no contexto da formação contínua. Quanto às formações realizadas enquanto responsável de projeto de organismos paritários, e mais tarde enquanto consultor independente, estas resultavam da formação-ação em contexto empresa.

Uma questão colocou-se, portanto, com força: como ensinar a ergonomia, disciplina centrada no trabalho, a jovens que quase não tiveram experiência de trabalho? Era preciso, então, responder à pergunta: qual é a finalidade deste ensino? Uma resposta impôs-se, que pode ser discutida: não se trata de formar mini-ergónomos, mas sim de mostrar aos estudantes o contributo da démarche ergonómica para as disciplinas da engenharia e para o seu futuro exercício em contexto empresarial, nomeadamente no exercício da sua responsabilidade em matéria de prevenção dos riscos profissionais e industriais.

Uma aposta foi delineada desde o primeiro ano: estes jovens de uma vintena de anos tinham, forçosamente, encontrado já a atividade de trabalho (familiares, estágios, "biscates", voluntariado...). Sem dúvida, eles não lhe tinham prestado mais atenção do que outros públicos encontrados na minha carreira. E, *a fortiori*, eles nunca o tinham pensado enquanto objeto de estudo. Mas, aos 20 anos, eles tinham já inevitavelmente "esbarrado" no trabalho. Esta hipótese revelou-se de uma fertilidade insuspeita.

O ensino da ergonomia no 4.º ano na escola de engenharia é acompanhado por uma disciplina de prevenção de riscos profissionais (PRP) e de acordo com a variação dos programas, de psicossociologia do trabalho, de fiabilidade humana e organizacional, de estudo de riscos no 5.º ano. A disciplina de ergonomia, por vezes, tomou o nome mais adequado de análise da atividade. Compreende entre 16 e 22 horas de face a face com os estudantes.

## II. O dispositivo pedagógico

A ergonomia é baseada na observação e na descrição do trabalho. Três alavancas pedagógicas foram acionadas em cada ano: um exercício preliminar de observação de uma atividade real, filmes que recuperam cenas reais de trabalho e os comentários que os operadores podem fazer (Barratta, 2006), e literatura, particularmente um romance (Tavard, 2002). Esta intervenção apenas apresenta a primeira destas alavancas: o exercício preliminar.

A primeira aula é dedicada à apresentação da ergonomia, sua história, as diferentes definições, as suas relações e trocas com várias disciplinas. Em seguida, é abordada a distinção fundadora da ergonomia de língua francesa: a

diferença entre trabalho prescrito e trabalho real, ainda formulada na diferença entre tarefa e atividade. De acordo com a fórmula canónica, a tarefa é o que pedimos ao operador e a atividade é o que isso lhe exige para realizar a tarefa. Em seguida, no primeiro Trabalho Dirigido (TD) é distribuído e comentado um exercício a ser realizado nas 6 ou 8 semanas antes da próxima aula. A ergonomia, disciplina clínica assenta na análise da atividade de trabalho. Toda a exposição de métodos a quem não é confrontado com as dificuldades de observação de um operador no curso do seu trabalho é de frágil alcance. É, portanto, pedido a cada estudante que observe uma sequência de trabalho realizado por um operador singular, num dado lugar e momento, em circunstâncias precisas... E como toda a observação tem seus limites, é pedido que seja completa com uma entrevista com o operador.

Para marcar bem a importância dada a este exercício, é especificado que ele será avaliado e que esta nota contará para metade da nota final. Os critérios de avaliação são apresentados como se segue:

*"No relato será apreciado o envolvimento do estudante, isto é, nomeadamente:*

- *a sua sagacidade na escolha de uma atividade interessante,*
- *a sua capacidade de colocar problemas quanto às dificuldades e facilidades encontradas no desenrolar do exercício,*
- *a sua reflexão e a sua iniciativa para resolver os problemas que encontra,*
- *a sua capacidade de exprimir claramente os problemas não resolvidos,*
- *a clareza do relatório escrito, a atenção à ortografia, a pertinência das ilustrações..."*

Uma ficha "Resumo" é preenchida obrigatoriamente com rubricas como: duração total de observação e duração da crónica da atividade restituída, dificuldades encontradas pelo estudante na observação e na entrevista, recursos utilizados para os contornar, facilidades encontradas pelo estudante, outras observações dos estudantes sobre este exercício, etc. Trata-se de orientar a atenção de cada estudante tanto para a descrição precisa de uma atividade como para o trabalho que ele mesmo realiza nesta ocasião.

## III. Os resultados e suas explorações

O estudo dos relatórios leva tempo. Cada um deles exige que se entre na lógica do estudante e faz apelo a comentários particulares. Não se trata unicamente de avaliar, mas também de anotar, de recuperar uma multitude de questões, de formulações, de exemplos que alimentarão as próximas aulas.

A segunda aula abre-se com a apresentação dos exercícios, seguida das explicações, começando por uma recapitulação dos objetivos tal como estão escritos no enunciado:

*“O objetivo do exercício proposto não é avaliar os vossos conhecimentos, mas sim colocar cada estudante numa situação de ter de observar e descrever uma pessoa em atividade real, de modo a compreender as dificuldades deste exercício, o interesse das verbalizações e as limitações destas” (cf. ergo TD 1).*

Alguns estudantes, muito poucos, evitam este confronto com as dificuldades da observação e da entrevista. Um deles descreve fazendo apelo à sua memória em que consistia o trabalho de empregado de mesa que exerceu num café no verão anterior. Outro recicla um relatório de estágio antigo, onde pensa já ter efetuado o trabalho solicitado. Mas, geralmente, os relatórios testemunham o interesse tido pelos estudantes neste exercício.

Muitos vão ao seu local de estágio ou de trabalho de verão, por vezes ao seu local de trabalho atual. Observam um ou uma colega nas operações que eles mesmo executaram e voltam espantados.

Outros vão observar um familiar a trabalhar, na quinta, nas obras, no escritório ou numa atividade doméstica. Ainda outros pedem ao seu cabeleireiro, ao dentista, ao motorista de autocarro, se podem observá-los. Às vezes recebem recusas e procuram outras situações.

Vários temas principais são sistematicamente abordados nesta aula:

- O contrato entre o operador e o observador
- Interação observador / observado e as dificuldades que pode suscitar
- A impossibilidade de atentar a todos os detalhes da atividade (posturas, deslocações, gestos, olhares, comunicação, tempos, carga...)
- O uso da fotografia e do filme
- A condução da entrevista
- A abstenção de toda e qualquer crítica e sugestão (fazer uma observação da atividade não é fazer observações ao operador)
- a redação, a ortografia, a legenda das fotos, a escala dos mapas...

Desenvolvamos o primeiro item. Alguns estudantes pensam ter feito uma intervenção ergonómica e escrevem-no. Aqui está a ocasião de precisar qual é a matriz de uma intervenção ergonómica e do lugar da observação e da entrevista nesse conjunto. E de repente, é possível explicitar o desafio e a função da primeira etapa de intervenção dita “análise do pedido”, apoiando-se no que alguns escrevem do seu primeiro contacto com o operador observado.

Abre-se toda uma dimensão essencial da análise da atividade: a ergonomia não é uma ciência natural! E o trabalho que irão posteriormente desenvolver também não! Não se trata de observar pássaros ou formigas, mas humanos no trabalho. A observação é uma atividade inserida no social. E, a fortiori, a entrevista. Assim, a interpelação dos estudantes é direta.

— A maneira como vocês constroem esta relação social é

primordial para o seguimento do vosso próprio trabalho e sobretudo para a compreensão do leitor do relatório. Observam uma atividade a pedido de uma empresa, como os profissionais da ergonomia ou como os estudantes em estágio? São vocês que pedem, a um familiar ou a alguém conhecido, uma possibilidade de os observar?

— Em ambos os casos, este pedido, quer venha da empresa ou de vós mesmos, coloca-vos na dimensão da palavra e do simbólico, na dimensão da troca. Põe-se então a questão: o que vocês pedem e o que oferecem, mesmo se os termos da troca não são equilibrados? Vocês pedem a permissão para realizar o vosso exercício, e que expectativas ou receios este pedido suscita nos vossos interlocutores? No dono da empresa? No operador? Que oferta fazem, mais ou menos explicitamente, ao formular o vosso pedido?”

Cada um destes pontos é recuperado, mais ou menos longamente, de acordo com os anos e as ocasiões fornecidas pelos próprios estudantes. Mas sobretudo, este exercício preliminar fornece material para os TD e aulas seguintes. Uma outra comunicação inteira seria necessária para dar conta do modo como o trabalho de uma estudante alimentou este ano a aula sobre percepção. Não tenho necessidade de repetir as minhas experiências para desenvolver as aulas e mostrar o quotidiano que está por trás do conceito.

#### IV. A construção da experiência

Um dos momentos fortes da exploração do exercício preliminar desenvolve-se no segundo TD num exercício de grupo. O objetivo é aprender a construir, entre muitos, uma problemática, isto é, formular num todo coerente e argumentado, os problemas encontrados por cada um nas suas experiências análogas. Trata-se de passar, assim, de uma pluralidade de experiências singulares para a formulação de um problema suscetível de ser transposto e discutido em contextos diferentes.

Cada um dos estudantes realizou o exercício em situações que apresentam muitas semelhanças, mas também diferenças notáveis. Cada um enfatizou as dificuldades e facilidades na entrevista e na observação:

- Prestar atenção a todos os detalhes e tomar notas rapidamente
- Não incomodar o operador
- Transcrever a sutileza e complexidade de certos movimentos
- Observar sem alterar o comportamento de um ator.

Como fazer, para resolver esses problemas? Será que o conhecimento do operador facilita a observação, a entrevista e em quê? Em que é que se pode tornar uma desvantagem? O conhecimento prévio do trabalho favorece ou contraria as coisas? O que é que pode dar uma sensação de desconforto para o observador? Como lidar com isso? E quando o opera-

dor encontra dificuldades, deve intervir, ajudá-lo?

Em referência ao exercício individual, é pedido que partilhem, em pequenos grupos, reflexões sobre estas questões práticas. Uma síntese emerge da controvérsia, que vai além da simples justaposição de casos particulares: os obstáculos à análise da atividade podem ser, senão contornados, ao menos antecipados e importa explicitar sempre as condições de realização da análise.

Este segundo exercício tem uma grande importância. Novos ensinamentos emergem à consciência destes futuros engenheiros:

- cada um é, de um certo modo, implicado nos problemas encontrados;
- não há uma resposta única para muitos dos problemas práticos nas empresas,
- pode haver interesse em discutir com os pares da sua própria atividade para construir a sua experiência e reforçar as competências individuais e coletivas.

### V. Da ergonomia à prevenção dos riscos profissionais

Deste modo, os futuros engenheiros são convidados a analisar, na medida do possível por si mesmos, uma situação dada e a situar qual é o problema. São convidados a observar, a questionar os utilizadores ou operadores de sistemas ou procedimentos que eles sejam levados a definir, numa abordagem compreensiva e não normativa. São convidados a questionar-se sobre o seu próprio posicionamento.

Esta diferença radical de abordagem do trabalho entre a análise da atividade e a auditoria da conformidade, quando ambas se desenvolvem no terreno, é fundamental para uma démarche de qualidade, uma démarche de inovação, uma démarche de segurança de funcionamento. Mas há um domínio no qual esta abordagem compreensiva encontra toda a sua pertinência: a prevenção de riscos profissionais (PRP). Na sequência do *relatório Dab* (2008), a formação em PRP generalizou-se nas escolas de comércio e nas escolas de engenharia. Que tipo de ensino convém promover? Deverá completar o ensino indispensável do aspeto legislativo e regulamentar pelo ensino dos procedimentos e normas de gestão em Saúde e Segurança? Não seria melhor envolver os futuros engenheiros - através do ensino da ergonomia ou um outro método implicando a subjetividade no trabalho - na interrogação sobre o trabalho, o seu, as consequências para o dos seus futuros colaboradores e as dificuldades encontradas para observar e para compreender? A pergunta merece ser colocada e os responsáveis dos programas ganhariam em tirar proveito das experiências realizadas no ISTIA e em outros lugares antes de decidir.

### VI. Conclusões: manter o dispositivo

Neste percurso proposto, os estudantes de engenharia não cessaram de me surpreender com a sua inteligência, a precisão das suas observações e as suas reflexões, por vezes muito francas, mas que testemunham o caminho pessoal realizado. "Eu nunca pensei que numa atividade tão simples fazíamos tantos gestos", escreve Majda, este ano, depois de observar um auxiliar de ação médica a mudar a roupa de uma pessoa com deficiência grave numa casa especializada onde ela mesma trabalha ocasionalmente.

O exercício preliminar e as suas explorações vêm travar uma forte tendência destes jovens para usar a gíria, para usar o discurso da empresa, com os seus maneirismos, as suas siglas, os seus anglicismos... É melhor, para eles, estarem familiarizados com esta linguagem; os ensinamentos da escola facilitam-lhes a sua compreensão e uso. Mas a missão da Universidade é também encorajá-los a pensar por si mesmos, a partir da sua experiência, em cooperação com seus colegas, sem se deixar abandonar aos fetichismos dos utensílios eletrónicos ou outros. Este curso de ergonomia mostra-lhes que são capazes de o fazer, mesmo se por vezes alguns confundem a liberdade permitida quanto ao método e a liberdade de realizar ou não o trabalho. O dispositivo é difícil de manter para um professor num contexto muito escolar onde o mínimo relaxamento é visto como uma falha. Manter um quadro de trabalho sem alienar o método, é este o desafio para formar engenheiros adultos.

## Notas

[1] Este texto estava destinado a uma comunicação no colóquio "A questão da pedagogia no ensino superior", em Angers, 2011. Inscreve-se no formato imposto pelos organizadores e desenvolve apenas um dos três pilares de ensino para os estudantes de primeiro ciclo do Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers (ISTIA). Este texto não foi seleccionado por apresentar algumas insuficiências (nomeadamente em termos de avaliação crítica da experiência relatada). Todavia, a direcção de Laboreal considerou o texto suficientemente interessante para ser publicado neste número - apesar da falta de referência aos debates de longa data existentes no meio da ergonomia sobre o ensino aos engenheiros.

## Referências bibliográficas

- Baratta, R. (2006). "Filmer, Chercher", *Revue Communications*, 80, 235-254.
- Dab, W. (2008). Rapport sur la formation des managers et ingénieurs en santé au travail remis à Xavier Bertrand (ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité) et Valérie Pécresse (ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche). Paris.
- Tavard, G. (2002). *Le petit grain de café argenté*. Paris: Le Dilettante.

## ES/PT

### ¿Qué enseñanza de la ergonomía podemos brindar a los estudiantes de ingeniería?

**Resumo** O ensino da ergonomia a estudantes de engenharia necessita de uma definição da sua finalidade e uma pedagogia em consequência. A síntese de nove anos de experiência como Professor Associado no Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers (ISTIA) permitiu uma orientação não dogmática.

**Palavras-chave** práticas pedagógicas, ergonomia, prevenção dos riscos profissionais.



FR

Quel enseignement d'ergonomie aux élèves ingénieurs ?

**Résumé** L'enseignement de l'ergonomie à des élèves ingénieurs nécessite une définition de sa finalité et une pédagogie en conséquence. La synthèse de neuf années d'expérience de Professeur associé à l'ISTIA en donne une orientation non dogmatique.

**Mots-clé** pratiques pédagogiques, ergonomie, prévention des risques professionnels.

EN

How to teach ergonomics to engineering students?

**Abstract** The teaching of ergonomics to engineering students requires a definition of its goal and a consequent pedagogy. The synthesis of the author's nine years of working experience as an Associate Professor at the Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers – ISTIA (Angers Institute of Sciences and Techniques of the Engineer) allowed a non-dogmatic orientation when approaching this subject.

**Keywords** pedagogical practices, ergonomics, occupational risks prevention.

¿Como referenciar este artículo?

Cru, D. (2012). Que ensino da ergonomia aos estudantes de engenharia? *Laboreal*, 8, (1), 99-104  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235653792695;62>

## RESEÑAS CRÍTICAS DE LIBROS

### Clínicas do trabalho

Anísio Araújo<sup>1</sup> & Paulo Zambroni de Souza<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Departamento de Psicologia – Universidade Federal da Paraíba  
Cidade Universitária - João Pessoa - PB - Brasil - CEP: 58051-900  
[anisiojsa@uol.com.br](mailto:anisiojsa@uol.com.br)

<sup>2</sup> Departamento de Psicologia – Universidade Federal da Paraíba  
Cidade Universitária - João Pessoa - PB - Brasil - CEP: 58051-900  
[paulozamsouza@yahoo.com.br](mailto:paulozamsouza@yahoo.com.br)

Uma surpresa positiva do ano de 2011 foi o lançamento do livro “Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade”, organizado por Pedro F. Bendassolli (Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN) e Lis Andrea P. Soboll (Universidade Federal do Paraná – UFPR e Centro Universitário – FAE) pela editora Atlas. Uma obra que procurou reunir sob a expressão “Clínicas do trabalho” um conjunto de abordagens (Psicossociologia, Psicodinâmica do trabalho, Clínica da atividade e Ergologia) que vem servindo de lastro teórico a muitos pesquisadores no Brasil. Apesar das diferenças epistemológicas, teóricas e metodológicas existentes entre elas, conforme sinalizam os próprios organizadores na introdução do livro, conservam traços comuns, muitas vezes diluídos nas diferenças, o que concorre, frequentemente, mais para o seu isolamento do que para enxergar convergências existentes. Ao considerá-las de forma conjunta, os organizadores promovem o seu fortalecimento, permitindo evidenciar o potencial heurístico que em bloco podem oferecer aos acontecimentos nos mundos do trabalho hoje.

Já se tornou lugar comum afirmar que os mundos do trabalho são marcados pela complexidade, que é preciso olhá-los de vários ângulos, socorrendo-se de conhecimentos oriundos de diversos lugares, que urge romper territórios disciplinares, que se revelam cada vez mais frágeis para entender os desafios do presente. Não obstante a recorrência de tal constatação, poucas iniciativas são registradas no sentido de complexificar os recursos teóricos, talvez por várias razões, por comodismo, medo de exposição à crítica, corporativismo acadêmico, enfim, tudo isso concorre para inibir iniciativas como a desse livro, apesar dos acontecimentos demandarem a todo o momento instrumentos teóricos mais elaborados.

O livro parece contribuir no sentido do aperfeiçoamento teórico tendo em vista compreender e intervir com mais propriedade nas grandes questões dos mundos do trabalho hoje. Constitui certamente uma obra que preenche uma lacuna existente na produção em língua portuguesa, revelando-se, da parte de seus organizadores, uma ousadia que pode ser muito bem recebida em vários ambientes acadê-

micos, especialmente porque procura cotejar textos dos principais representantes dessas abordagens com outros capítulos de pesquisadores brasileiros que delas fazem uso em suas pesquisas. Trava-se assim um diálogo, um intercâmbio entre os fundadores, ou, pelo menos, grandes representantes dessas abordagens e aqueles que nelas reconheceram posições teóricas valiosas para compreender a realidade social na qual vivem e estudam. Se o samba tem razão ao afirmar que “a alma é sempre a do fundador” (Luz, Vila & Blanc, 2004), esse livro constitui uma oportunidade ímpar de colocar em análise pressupostos teórico-metodológicos tendo como referência o material empírico oriundo do exercício investigativo. Desse modo, uma retroalimentação necessária com um grande potencial para gerar desdobramentos interessantes.

Além do mais, o momento foi mais que oportuno para realizar tal empreitada, pois, as abordagens que compõem o livro já possuem alguma história no Brasil, onde já estão radicadas há certo tempo. Já puderam, inclusive, formar um número expressivo de pesquisadores espalhados pelo país. Some-se a isso o número de investigações realizadas e a produção científica a partir daí gerada. Por outro lado, não se trata de, no movimento inverso, ignorar as diferenças. O esforço é também no sentido de, compreendendo melhor as especificidades de cada abordagem, poder enxergar aquilo que compartilham e que pode concorrer para uma agenda comum, tendo em vista uma transformação positiva na realidade do trabalho hoje.

Destacamos, de início, a partir da própria introdução dos organizadores, elementos que nos pareceram relevantes para construir uma identidade (ainda que larga) para essas Clínicas do trabalho. Primeiramente, o foco nos processos emancipatórios dos trabalhadores, ou seja, na busca comum de torná-los protagonistas, sujeitos, autônomos, detentores de poder para agir e transformar a realidade em que vivem. Sob diferentes denominações, o interesse é deslocar o lugar dos trabalhadores de fontes de dados, de “objetos” das pesquisas, de meros informantes, de alvo das recomendações dos técnicos, para um lugar de co-autores, de co-participantes no processo investigativo e que, mais do que isso, desejam fazer um uso transformador do conhecimento que contribuíram para gerar. O sentido da produção de conhecimento é, desse modo, tornar possível a transformação da realidade dos mundos do trabalho hoje, que não deve ocorrer à revelia dos trabalhadores. Uma postura clínica, de desbravamento da situação de trabalho emerge, de forma incontestável, de tal perspectiva, fertilizando os desenvolvimentos teóricos presentes no livro.

A ergonomia da atividade, infelizmente ausente do livro em questão, norteadas pelo slogan “compreender para transformar” é inspiração para várias abordagens presentes no livro. Nesse caso, é a figura de Alain Wisner que desponta como o grande expoente, aquele que inaugura um novo

modo de produzir conhecimento em ergonomia, em conexão direta com o fervilhar dos acontecimentos. Embora reconhecendo a importância do laboratório, a sua escolha é pelo mundo real, sob a influência rebelde e complexa de uma infinidade de variáveis. É no mergulho nas situações de trabalho, no esforço de captar sua dinâmica interna, revelando o hiato entre o prescrito (o antecipado) e a realidade (o concreto), que é possível detectar o que pode alimentar uma transformação positiva da situação de trabalho. A postura clínica, cujo crédito também é da ergonomia da atividade, embora não apenas dela, torna possível a captação de elementos da intimidade das situações de trabalho que contribuem na formulação de uma agenda efetiva de transformação das condições de vida e trabalho.

Na raiz das abordagens e perspectivas presentes no livro está, sobretudo, o compromisso ético (a utopia) de buscar um mundo melhor, um ambiente em que os humanos, homens e mulheres, possam trabalhar e viver saudavelmente, desenvolvendo-se ao máximo e usufruindo das possibilidades geradas pela sua própria inventividade. Sob essa base, preocupações como produtividade, qualidade, saúde e segurança podem ser reunidas, tornadas compatíveis, não concorrentes. Afinal, produtividade e qualidade (já que saúde e segurança sempre foram historicamente demandas dos trabalhadores) não são invenções da empresa, estranhas aos humanos, como insistentemente nos levam a crer. Ao contrário, elas constituem desde sempre aspirações humanas, muitas vezes abandonadas em função dos imperativos do produtivismo.

O livro está estruturado em três partes, intituladas do seguinte modo: Fundamentos; Perspectivas francesas; Perspectivas brasileiras. Na primeira delas, composta por dois artigos, o primeiro dos organizadores do livro e o segundo da pesquisadora francesa Dominique Lhuillier, o foco é encontrar elementos comuns às Clínicas do trabalho, especificar suas fontes teóricas, apontar as suas especificidades. Lhuillier em seu artigo recupera como a clínica e a psicologia clínica foram conquistando um lugar no meio científico (ainda que sempre objeto de contestação), historicamente dominado pelo paradigma positivista. Na sua perspectiva de Clínica do trabalho, não importam apenas as manifestações de sofrimento, “mas o esforço de vida nessa prova, com os processos de desimpedimento, de resistência e de resposta” (p. 25). Persegue um itinerário que contempla a Psicologia social clínica, a Psicopatologia do trabalho, a Psicodinâmica do trabalho e, por fim, a Clínica da atividade. A segunda parte do livro dá a palavra aos principais representantes dessas abordagens. Do que pudemos perceber, não existiu a preocupação em apresentá-las didaticamente, desafiando ordenadamente seus conceitos, mas em revelar o ponto de vista de cada abordagem por intermédio do exame de determinadas temáticas. É o caso, por exemplo, dos capítulos de Isabelle Gernet e Christophe Dejourns que ele-

gem o tema da avaliação do trabalho e do reconhecimento para situar o ponto de vista da Psicodinâmica do trabalho; de Vicent du Goulejac que, ao focalizar o que batizou de “Nova Gestão Paradoxal”, uma tentativa de delinear a face complexa do gerenciamento típico do capitalismo contemporâneo, revela o olhar psicossociológico, o esforço de desbravar a mecânica da instrumentalização do psíquico na empresa (pós)moderna; de Jean François Chanlat que, explorando a contribuição das Ciências Sociais para enfrentar o desafio da gestão, busca afirmar um ponto de vista antropológico no ambiente da administração, dos negócios, contrapondo uma literatura baseada em princípios de um comportamentalismo incapaz de alcançar a complexidade do que se passa nas organizações. E o faz com muita propriedade, auxiliado, sobretudo, por um ambiente mais permeável a considerações de natureza subjetiva, que sente a insuficiência do olhar comportamentalista para abordar as questões do trabalho e das organizações. No capítulo que tem como autores Gilles Amado e Eugène Enriquez o interesse é responder às críticas dirigidas por Christophe Dejours à Psicossociologia. Num certo sentido, a inclusão desse texto representa uma estranheza considerando a proposta do livro, que, seguindo a lógica do que anunciamos até então, pareceu caminhar no sentido inverso ao de transformar diferenças em alimento para batalhas. O capítulo de Yves Clot, por sua vez, busca oferecer balizas para uma clínica da atividade (na Clínica do trabalho). Seguindo a trilha de Canguilhem, Clot afirma que atividade e saúde podem ser compatíveis a partir do momento em que é possível “criar um contexto para viver” (p. 72), desenvolvendo um poder de agir sobre o mundo e sobre si mesmo. Para Clot “a função psicológica do trabalho pode ser perdida quando ele, enquanto atividade concreta, não é mais para as mulheres e os homens uma fonte de alteridade, um centro de iniciativa e de criatividade” (p. 78). Por essa via, a Clínica da atividade pretende fazer-se instrumento de, tendo por base um debruçar-se coletivo sobre o trabalho, resgatar esse poder de agir, restituindo ao trabalho sua função psicológica. Clot compartilha com Yves Schwartz, autor do capítulo seguinte, a inspiração teórica e metodológica na obra de Ivor Oddone que, materializada naquilo que conhecemos por Modelo Operário Italiano, convoca os trabalhadores a assumirem o protagonismo da transformação (da saúde) do trabalho. A subjetividade operária, o modo como os trabalhadores enxergam o seu meio, os riscos nele presentes, as soluções que identificam para os problemas que enfrentam, ganham um lugar de destaque nesse conjunto de abordagens. No capítulo de Yves Schwartz tem-se, sob a forma de um Manifesto, a apresentação da visão ergológica de mundo. Lançar luz sobre a atividade, buscar enxergar (ainda que parcialmente, já que reconhece ser sempre, necessariamente, de forma lacunar) o que nela se desenrola, a criação em processo, o inaugurar de novas histórias, representa uma ban-

deira que a ergologia busca insistentemente levantar. É insuficiente buscar apreender a atividade apenas por intermédio de seus desempenhos. É preciso, então, seguir o curso das dramáticas presentes na atividade, retirá-las da invisibilidade, dimensionar a energia aí investida apesar de, algumas vezes, desembocar em resultados pífios. O elogio das normas, por outro lado, representa o reconhecimento do histórico, a herança condensada dos antepassados, uma aquisição incontornável de nossa humanidade. Ao mesmo tempo, é sobre essa base que o ser humano atua, reinventando, renormatizando, dando testemunho de que a atividade é sempre debate de normas e de que a exaustiva antecipação e estandarização do agir é impossível. É nesse contexto que Schwartz faz a ligação com a questão da saúde, entendendo-a como uma “[...] tentativa de redesenhar parcialmente o meio em que se vive, em função de suas próprias normas, elaboradas por sua história” (p. 139). A renormatização implica também escolher com quem compartilhar, com quem construir (ou destruir) as coisas, ou seja, implica associar-se com quem dividimos valores. Ao mesmo tempo, o ergoengajamento pressupõe um determinado regime de produção de saber que promova o encontro dos saberes científicos, estocados, e os saberes da prática, investidos, norteados por um conjunto de valores sem os quais esse encontro seria impossível. Enfim, temos nesse texto um autêntico manifesto, uma convocação para dirigir o olhar sobre a atividade humana em geral e especialmente sobre a atividade de trabalho, retirando daí elementos que possam repensar os modos de governo da atividade humana em geral.

Seguem-se a aqueles capítulos, os produzidos por autores brasileiros. Neles, o de Ana Magnólia Mendes, Luciane Kosicz Reis Araújo e Álvaro Roberto Crespo Merlo, a preocupação inicial foi (re)situar o posicionamento próprio à psicodinâmica do trabalho, que confere ao trabalho um lugar central na estruturação do sujeito. É da análise da organização do trabalho, operada num coletivo de trabalhadores e pesquisadores, e transformada em categoria chave para o entendimento dos processos de subjetivação, das patologias e da construção da saúde, que se pode desenhar uma transformação positiva das condições e organização do trabalho, como bem frisam seus autores. Após estabelecer os princípios que devem nortear uma prática clínica em Psicodinâmica do trabalho, os autores buscam recuperar o itinerário metodológico que vem sendo seguido nas pesquisas brasileiras, inspirado, por sua vez, no roteiro original proposto por Christophe Dejours.

No capítulo de Cláudia Osório da Silva, Maria Elisabeth Barros de Barros e Ana Paula Figueiredo Louzada, procura-se inicialmente situar a emergência da Clínica da atividade, por volta dos anos 1990 na França, e que tem em Yves Clot seu principal mentor. As autoras endossam o posicionamento que vem sendo reiteradas vezes assumido por Clot

de que é a controvérsia entre os pesquisadores a fonte de desenvolvimento da psicologia do trabalho. É nesse sentido que a iniciativa do livro pode contribuir. Enfatizando a função psicológica do trabalho, a Clínica da atividade, partindo de Vygotsky, dentre outros, ancora-se numa compreensão de atividade, que ultrapassa largamente o que é efetivamente realizado. Recuperando em seguida alguns pilares teóricos e metodológicos da Clínica da atividade, as autoras situam o percurso dessa abordagem no Brasil, apresentando algumas experimentações que vem sendo realizadas no país, testemunho de uma busca de caminhos investigativos adaptados sem, no entanto, renunciar aos pressupostos teóricos que estão em sua base.

O artigo de Teresa Cristina O. Carreteiro e Vanessa Andrade de Barros também procura situar, na sua abertura, posicionamentos históricos da Psicossociologia, tais como colocar em diálogo o saber profano e o saber científico, a preocupação com a transformação social sob a referência metodológica da pesquisa-ação, a exigência de envolvimento dos participantes no projeto da investigação, no seu desenvolvimento e na decisão relativa ao destino dos resultados; o olhar clínico, a atenção ao sentido das ações, às particularidades do sítio (daí a relevância do conceito de situação). O tema trabalho e organizações há muito frequenta as investigações psicossociológicas e situar e dar a relevância devida a esta abordagem é reconhecer a sua contribuição na discussão das mudanças que vêm ocorrendo nos mundos do trabalho e das organizações.

O artigo da Maria Elizabeth Antunes de Lima procura recuperar uma base histórica reconhecida como comum a todas as abordagens presentes no livro. Poderíamos afirmar, sem controvérsias, que o reconhecimento da importância dos pioneiros das Clínicas do trabalho na França é unânime entre os expoentes das várias abordagens, razão pela qual, e aí vai uma crítica ao modo como o livro foi estruturado, esse capítulo poderia ter sido posicionado na primeira parte do livro, pois constitui, de fato, um sobrevôo para o que o livro apresenta. A recuperação histórica que nos proporciona a autora, que percorre diversos momentos, da análise psicotécnica do trabalho com as pesquisas de Lahy e Pacaud, passando por Louis Le Guillant e a psicopatologia social, por François Tosquelles e a psicoterapia institucional à recente retomada da Clínica do trabalho com Christophe Dejours e a Psicodinâmica do trabalho e depois Yves Clot e a Clínica da atividade, cumpre um papel informativo e esclarecedor importante, já que nos apresenta um panorama fundamental para entender todas as ramificações teóricas presentes no livro.

O artigo de Milton Athayde e Jussara Brito situa a emergência da Ergologia no final dos anos 1970 e início dos anos 1980 a partir de experimentações encetadas por profissionais do conceito e protagonistas da atividade de trabalho. Conforme definem os autores “tem a perspectiva de abrir o ângulo sobre todas as dimensões da atividade humana (ma-

triz do viver), ao mesmo tempo analisando-a à lupa” (p. 258). A atividade de trabalho é uma das dimensões da atividade humana, obviamente com uma importância particular, pois estratégica para a sociedade. A perspectiva ergológica, segundo os autores, a partir de Yves Schwartz, “se enraíza na troca sinérgica entre diferentes saberes” (p. 266), sejam os da prática, em ligação direta com as situações concretas e tendo protagonistas os operadores, sejam os do conceito, representados pelos profissionais da ciência. É nesse encontro, balizado por valores que convocam ao respeito mútuo, ao diálogo e a ação transformadora sobre o mundo, que a ergologia afirma sua potencialidade no conjunto das clínicas do trabalho.

Enfim, temos um livro importante para os que se interessam em enriquecer a sua capacidade analítica frente às questões da atividade, do trabalho e das organizações no século XXI.

### Referências bibliográficas

- Bendassolli, P., & Soboll, L. A. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Luz, M., Vila, L.C., & Blanc, A. (2004). Cabô, meu pai. On *Samba social clube 3* [CD]. Rio de Janeiro: EMI Brasil.

ES

**Clínicas del trabajo**

FR

**Cliniques du travail**

EN

**"Clinics of work"**

### ¿Como referenciar este artículo?

Araújo, A., & Zambroni de Souza, P. (2012). Clínicas do trabalho. *Laboreal*, 8, (1), 105-109  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124542681754:61>

Manuscrito recibido en: Marzo/2012

Aceptado tras peritaje: Abril/2012

## TEXTOS HISTÓRICOS

### Una investigación pionera en psicopedagogía experimental: introducción al texto de Antoine Léon

Serge Blanchard

Groupe de Recherche et d'Etude sur l'Histoire du Travail et de  
l'Orientation (GRESHTO)  
Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD)  
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)  
41, Rue Gay Lussac 75005  
Paris, France  
[blanchard.serge@wanadoo.fr](mailto:blanchard.serge@wanadoo.fr)

En 1957, Antoine Léon, investigador en el *Service de Recherche de l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle* (INETOP), presentó en el Boletín del *Centre de Recherche Psychotechnique (CERP)*, dirigido en ese entonces por Jean-Marie Favergé, una estudio de campo relacionado con “los mecanismos de adquisición, en el adolescente, de los primeros elementos para desarrollar un oficio”<sup>[1]</sup>. En este artículo (1957a), relataba la investigación realizada en el *Centre d'application de l'Ecole Normale Nationale d'Apprentissage (ENNA)* de París, donde se formaban los profesores técnicos de los *Centres d'Apprentissages (CA)*, establecimientos donde se preparaban durante tres años, con un currículum escolar, los (sus) alumnos para alcanzar la obtención de un Certificado de Aptitud Profesional (CAP). Este texto estaba en correspondencia con su realidad contextual de su época. En los años cincuenta, Francia se encontraba en pleno período de reconstrucción. La demanda de obreros y empleados calificados era grande, y la formación y orientación profesional se volvió una necesidad nacional. En este marco, dos puntos de vista sobre la orientación profesional se oponían: por un lado, el abordaje pronóstico-diagnóstico apoyado históricamente por Pieron (1949), director del INETOP, y, por otro lado, la concepción educativa y continua, representada por Antoine Léon (1957b).

El que estas perspectivas fueran opuestas pudiera sorprender a los lectores no franceses especialistas en temas laborales. En Francia, la orientación estuvo históricamente vinculada al conocimiento del trabajo. A inicios del Siglo XX, los primeros trabajos sobre orientación tuvieron como objetivo el de regular la entrada de los más jóvenes a un oficio y el de crear formas de acceso a la formación de los trabajadores. Esta cercanía entre ambos objetivos, reivindicada aunque no siempre asumida, permitió comprender que hasta en la actualidad el INETOP reagrupe, en su centro de investigación, equipos de psicología de la orientación, de psicología del trabajo, de ergonomía, de psicodinámica laboral y de formación de adultos <sup>[2]</sup>. En los albores del Siglo XX, la degradación de las formas de acceder a un oficio y de las condiciones de trabajo de los obreros, hizo de la formación profesional de los jóvenes un elemento central. En este



contexto, la idea de orientación profesional que comenzó a desarrollarse estuvo vinculada a la problemática de darles a los jóvenes las ubicaciones laborales en correspondencia con sus aptitudes, de acuerdo a las características propias de cada oficio estudiado. La idea de incluir las características psicológicas en la organización de la distribución de los individuos en el mercado de trabajo no era novedosa, sin embargo, la orientación le confirió, en los primeros años del Siglo XX, una nueva legitimización científica al considerarla como una forma de aplicación de la psicología y de las herramientas que utiliza: los test. Debido a esta voluntad de clasificación, el concepto de aptitud como predisposición natural y las formas de medirlo, fueron considerados esenciales (Ouvrier-Bonnaz, 2007).

### La orientación profesional en la Francia de los años 50

En Francia, durante los años cincuenta, los consejeros en orientación tuvieron como tarea principal orientar profesionalmente a los alumnos que salían de la escuela primaria a los 14 años y que deseaban continuar con el aprendizaje. El trabajo de los consejeros consistía, esencialmente, en verificar que los jóvenes tuviesen el *perfil de aptitudes* necesarias en función del oficio escogido. El *examen de orientación profesional* tenía como objetivo proveer a los jóvenes y a las familias que consultaban a un consejero, las informaciones para ayudarlo en la selección de una profesión o, de forma más frecuente, de una formación profesional. Este examen incluía pruebas escritas que se realizaban en las aulas (englobando los test de razonamiento, de abstracción, de comprensión técnica, de atención, memoria, etc.), al mismo tiempo que se realizaba una consulta individual en el Centre d'Orientation Professionnelle (con una duración de cerca de 2 a 3 horas), que incluía la realización de pruebas de habilidad manual, comprensión técnica, velocidad de reacción...; además de una entrevista donde el consejero debía determinar los intereses, gustos, aspiraciones profesionales del joven, así como el grado de intensidad de las mismas; y una consulta médica de orientación, realizada por un médico de orientación profesional. El trabajo del consejero se inscribía, por tanto, dentro de los *procesos de gestión del diagnóstico de las aptitudes del joven, teniendo por objetivo establecer un pronóstico del éxito en el aprendizaje de una profesión*.

Reparemos que, al mismo tiempo que se realizaban las *tareas de orientación*, los consejeros de orientación participaban también en las *tareas de selección* y de reclutamiento de los alumnos en los establecimientos públicos de educación técnica (centros de aprendizaje). Fueron elaborados en el INETOP baterías de test con este propósito, desde 1948. Durante los años 1952-1953 las consultas de alumnos que cursaban los últimos años de la escuela primaria representaron

el 62% de la actividad de los consejeros de orientación y las consultas concernientes a la entrada a los establecimientos de educación técnica y escuelas profesionales fue del 18% (Caroff, 1987, p. 148).

### El concepto educativo de Léon en acción dentro de su psicopedagogía de orientación profesional

Es por oposición al proceso de *gestión del diagnóstico-pronóstico* que Léon desarrolló un *concepto educativo* sobre la orientación profesional. Léon (1952c) criticó la concepción "reveladora" de la orientación profesional (como fue la utilización del método de los tests) para defender una concepción "formadora". Para Léon era la "noción de la participación activa del niño en la construcción de su futuro profesional lo que caracteriza el concepto educativo en materia de orientación y de adaptación profesional. Este concepto implica una acción educativa continua por parte del maestro, del consejero y de los padres en la preparación del niño para una vida profesional. Esto se sustenta en el carácter histórico, evolutivo de las conductas individuales; en su plasticidad y en el papel decisivo desempeñado, por los medios formadores, en su elaboración. La adaptación profesional, lejos de concebirse en términos de un ajuste mecánico, es consecuencia de las formas de conducta, siempre más eficaces, que el individuo pone en acción para resolver los problemas técnicos y sociales que se le plantean a lo largo de toda su vida" (Léon, 1957b, pp. 12-13). También era necesario "hacer participar activamente a los adolescentes en la elaboración de los proyectos, informarlos para que puedan agrandar su horizonte profesional y puedan escoger su oficio de forma mejor pensada, mejor motivada" (Léon, 1957b, p. 55).

Léon era consciente de los límites de la acción educativa. Sabía que la orientación profesional estaba fuertemente influenciada por el origen social del individuo (ver los resultados de la encuesta del INED acerca de *La orientación y selección de los niños en edad escolar*, realizada en 1953, por Girard), y por las actitudes del joven y su familia en relación a la escuela. Langevin (1947) reconoció, en este sentido, *la impaciencia por dejar la escuela frecuentemente vivenciada por el joven*. Nunca subestimó al papel de la cultura general (concepto estrictamente utilitarista de la educación en el medio parental) y al funcionamiento del sistema escolar (organizado, en ese entonces, en dos grandes vías estancas: la primaria y la secundaria), que facilitaba la orientación, de modo precoz, hacia una formación profesional. Por este motivo, su concepto educativo se encontraba inscrito como un proyecto de cambio social (Léon referenció al plan Langevin-Wallon, derivado de la Resistencia, entregado en 1947 en el Gabinete de la Asamblea Nacional y nunca discutido) dirigido a hacer al sistema educativo más democrático y, así, a la sociedad más justa.

## La concepción de Léon con relación al aprendizaje de un oficio por el adolescente

Si bien que el estudio de Léon estuvo focalizado en el tema de los *“mecanismos de adquisición, en el adolescente, de los primeros elementos necesarios para un oficio”*, también se interesó por el conjunto de problemas derivados del tema del *aprendizaje de un oficio por el adolescente, elemento direccionado a “responder una serie de problemas que se encuentran a lo largo del periodo que va desde la selección del oficio a la ubicación en la producción”* (Léon, 1954, p. 139):

- *Preparación de la elección profesional*: junto a sus colegas del INETOP (Bacquet, Cambon, Chaudagne & Léon, 1957), Léon concibió y puso en práctica diversas sesiones para informar sobre las profesiones, recomendando evaluar los efectos de estas sesiones, específicamente “verificar cómo la información modifica, en el niño, la representación de la vida profesional, cómo se refleja en los diferentes comportamientos, en sus opciones profesionales, en su actitud frente al trabajo escolar” » (Léon, 1957b, p. 66).
- *Selección de entrar a los establecimientos de educación profesional*: Léon (1957b) criticó la noción de aptitud que daba preponderancia a los factores innatos y que dejaba, por tanto, poco espacio para la posibilidad de realizar intervenciones educativas; también criticó a los test que proveían una evaluación global del funcionamiento intelectual, pero con poca información acerca de los mecanismos psicológicos desplegados por el joven. Igualmente, criticó el concepto estático de la adaptación del joven-empleo, considerando que tanto el joven como los empleos evolucionaran. Finalmente, destacó la escasa participación del joven en la elaboración de sus proyectos profesionales enmarcados en la gestión de las fases pronóstico-diagnóstico.
- *Elecciones profesionales* (Léon, 1952a, 1953b): Léon se interesó por los factores que influyen en la elección de una profesión por parte de los adolescentes como el caso del contenido de la información que se les daba a los mismos (información a los aprendices sobre las perspectivas de futuro de los oficios) y las *actividades de pre-aprendizaje de algunos oficios* que permitían tener en cuenta el desempeño alcanzado por los adolescentes en el transcurso de los diferentes estadios de iniciación en la profesión. Según Léon, “el negar o, al menos, el descuidar la importancia de la función educativa en la formación de los gustos y las aptitudes profesionales, conduce al psicólogo a orientar su actividad en función de detectar aquello que se supone que sea permanente en el individuo, más que en modificar aquello que resulta un producto transitorio de la serie de interacciones entre el propio individuo y su entorno. La actitud teórica subya-

cente al control de las previsiones basadas en el empirismo estadístico tiende a limitar las relaciones de orientación profesional y las relaciones escolares a simples intercambios de resultados psicotécnicos o escolares”. Para Léon “el consejero debería esencialmente (...) participar de manera directa en el proceso de formación del niño o del adolescente en el marco educativo primario y de educación profesional” (Léon, 1953b, p. 213).

- *Inadaptación al aprendizaje* (Léon, 1953a): Léon puso el acento en las condiciones de inadaptación inherentes a la vida en las instituciones escolares. Para él, “el conocimiento de estas condiciones permite plantear el problema de la inadaptación más en términos de formación que en términos de selección, más en términos de recuperación que en términos de deficiencias consideradas como inamovibles. Incorpora, al mismo tiempo, las posibilidades de acción del orientador y del educador” (Léon, 1954, p. 150). Léon se interesó también por las condiciones pedagógicas y sociales susceptibles de reforzar la motivación para el aprendizaje de una profesión. Si el interés por el oficio aprendido aumentaba entre el primer y el tercer año del CAP, “no se relaciona solamente a una especie de resignación pasiva o a una toma de conciencia del adolescente de la imposibilidad de cambiar de oficio. Está relacionado, especialmente, a la creación de nuevos intereses durante el propio transcurso del aprendizaje del oficio... La evolución de las motivaciones profesionales del adolescente está condicionada por la elaboración de una representación, cada vez más rica y más objetiva, de las condiciones reales del oficio aprendido” (Léon, 1957b, pp.43-44).
- *Docimología de los exámenes profesionales*: Léon (1952b) señaló que “la incorporación de exámenes concebidos como medio de control de los conocimientos adquiridos con vistas a determinada formación aparece hoy como legítima y hasta indispensable (...) Las reglas docimológicas solo pueden conservar todo su sentido dentro del marco de reformas importantes, refiriéndose respectivamente por la preparación de los candidatos, la elaboración de pruebas y el rol de los examinadores”.

Es la consideración del conjunto de estos factores que puede contribuir al desarrollo de una *psicopedagogía de la orientación con propósito educativo* (Léon, 1957b).

## Los mecanismos de adquisición en el adolescente de los primeros elementos del oficio

En su *“análisis de algunos mecanismos de adquisición en el adolescente de los primeros elementos de un oficio”*, Léon, en colaboración con Dacquin, profesor de educación técnica, intentó poner en acción su concepto de orientación desde un

estudio de campo llevado a cabo con 25 aprendices entre 15-16 años que ya habían frecuentado el primer año de formación en montaje de máquinas y que, al inicio de su segundo año, estaban frecuentando, *como becarios, una pasantía de iniciación en el uso de la fresa*, por un período de una semana, incluyendo 18 horas de taller.

Los aprendices trabajaban en grupos de cuatro, lo que permitió *observar sus comportamientos de aprendizaje individuales* y, consecuentemente, *identificar sus dificultades y sus errores*. En función de comprender estos errores, los aprendices son entrevistados tanto de forma directa frente a la máquina, como en el transcurso de un como ejercicio de control. A partir de los análisis de Pacaud (1955), Léon planteó la hipótesis de que determinados errores estaban relacionados a un proceso de generalización apurada y, para verificarla, los aprendices fueron invitados a explicar y justificar por sí mismos tal o cual acción profesional particularmente difícil.

Los grupos fueron sometidos a dos *métodos educativos diferentes*: un método llamado como global-intuitivo y otro en el que los aprendices era invitados a hacer un esfuerzo para analizar y utilizar sus conocimientos generales en la fase preparatoria del trabajo propiamente dicho, sobre la máquina. Apoyándose en los resultados del estudio, Léon defendió el interés y la legitimidad de la investigación psicopedagógica en las áreas de la educación técnica y general, estudio que continuó a lo largo de toda su carrera (Léon, 1977).

### ¿Qué continuidad tuvo este tipo de investigación?

En desacuerdo con su Director H. Pieron (1952), Léon (1991, p. 94) abandonó el INETOP, donde continuaron a desarrollarse investigaciones psicopedagógicas que fueron publicadas mucho más tarde, por ejemplo, sobre los temas de la naturaleza y el desarrollo del pensamiento matemático desde el 3º al 9º año de escolaridad, por Pelnard, en 1976; sobre la comprensión de la lectura entre el 6º y el 9º año de escolaridad, por Pelnard, en 1981 y Aubret, en 1991; sobre el manejo de máquinas-herramientas, por Lemerrier, en 1981; sobre el pensamiento técnico, por Gillet, de 1979 a 1986; sobre la solución de problemas de física, por Rozen-cwag y Trosseille, en 1996; sobre la educabilidad cognitiva, por Loarer, en 1991. En relación a esta última área de investigación, se trató de encontrar soluciones para los problemas de adaptación con que los profesionales poco calificados se encontraban a lo largo de su carrera, debido a las transformaciones tecnológicas y como forma de auxilio a la inserción de poblaciones con baja escolaridad.

Contrariamente a lo propuesto por Léon, los consejeros de orientación se dedicaron poco en el campo de la psicopedagogía de la educación general – excepto en el campo de la

detección y el análisis de dificultades de lectura en la entrada al 6º año de escolaridad (Aubret, Blanchard & Sontag, 2006) – y técnica, tal vez porque la influencia de las investigaciones psicopedagógicas sobre la formación de los docentes y sus prácticas siempre fueron débiles, incluso en la actualidad. También resulta probable que así fuese porque los trabajos de Léon tuvieron poco eco en los medios de orientación. En Francia, en un momento en que el abordaje educativo de la orientación se instala de forma permanente en las escuelas, la contribución de Léon debería ser todavía útil. De forma general, más allá del contexto francés, en un mundo en el que el trabajo real es cada vez más difícil de ver y de describir y, en consecuencia, de tener en cuenta para ayudar a los jóvenes a una mejor inserción en el mundo profesional; los trabajos precursores de Léon deberían resultar útiles a todos aquellos que se interesan por la relación a (re)construirse entre el trabajo y su análisis, y la orientación escolar y profesional.

### Notas

[1] Jean-Marie Favergé, que publicó junto a Ombredane «L'analyse du travail» (1955), encontró innúmeras semejanzas entre los trabajos realizados en el CERP y los de Léon (análisis que se realizaron junto a Jacques Leplat, sucesor de Favergé en la dirección del CERP).

[2] El Groupe de Recherche et d'Étude sur L'Histoire du Travail et de l'orientation (GRESHTO), grupo transversal al conjunto de estos equipos, tuvo como objetivo el de pensar en la unión de la historia del trabajo y de la orientación.

Referencias bibliográficas

Aubret, J., Blanchard, S., & Sontag, J.-C. (2006). Évaluer les compétences en lecture des collégiens en 6e/5e. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35, 3, 446-473.

Bacquet, R., Cambon, J., Chaudagne, H., & Léon, A. (1957). *Pour l'information professionnelle des jeunes gens de 14 ans*. Paris : Ed. Bourrelhier.

Caroff, A. (1987). *L'organisation de l'orientation des jeunes en France : évolution des origines à nos jours*. Issy-les-Moulineaux, EAP.

Langevin, P. (1947). Numéro spécial : Paul Langevin, écrits philosophiques et pédagogiques. *Pour l'Ere Nouvelle*, mars-avril.

Léon, A. (1952a). Le choix professionnel des candidats aux centres d'apprentissage. *BINOP*, numéro spécial.

Léon, A. (1952b). Le rôle des examens. *Bulletin de psychologie*, numéro spécial, 31-40.

Léon, A. (1952c). Problèmes théoriques et pratiques de l'orientation professionnelle. *La Raison*, 4, 122-148.

Léon, A. (1953a). Contribution à l'étude de l'adaptation à l'apprentissage. *Enfance*, 1, 75-83.

Léon, A. (1953b). Variations des choix professionnels. *BINOP*, 5, 204-217.

Léon, A. (1954). Quelques aspects de l'apprentissage du métier chez l'adolescent. *L'Année Psychologique*, 54, 1, 139-156.

Léon, A. (1957a). Analyse de quelques mécanismes d'acquisition des premiers éléments d'un métier chez l'adolescent. *Bulletin du CERP*, 2, 183-188.

Léon, A. (1957b). *Psychopédagogie de l'orientation professionnelle* (préface de Henri Wallon). Paris : PUF.

Léon, A. (1977) (Dir.). *Manuel de psychopédagogie expérimentale*. Paris : PUF.

Léon, A. (1991). Note sur l'histoire de l'orientation professionnelle en France. *Histoire de L'Education*, 49, 89-98.

Ouvrier-Bonnaz, R. (2007). A psicologia em França de 1870 a 1940, de uma ciência aplicada a uma disciplina universitária, *Laboreal*, 3 (1), 57-63. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php>

Pacaud, S. (1955). Méthode normative et méthode expérimentale en psychologie du travail. *Journal de Psychologie Normale et Pathologique*, 52.

Piéron, H. (1949). *La psychologie différentielle*. Paris : PUF.

Piéron, H. (1952). Le rôle d'un conseiller ne doit pas se confondre avec celui d'un éducateur. *BINOP*, numéro spécial.

PT

Uma investigação pioneira em psicopedagogia experimental: introdução ao texto de Antoine Léon

FR

Une recherche pionnière en psychopédagogie expérimentale : introduction au texte d'Antoine Léon

EN

An innovative research on experimental psychopedagogy: introduction to Antoine Léon's text

¿Como referenciar este artículo?

Blanchard, S. (2012). Una investigación pionera en psicopedagogía experimental: introducción al texto de Antoine Léon. *Laboreal*, 8, (1), 110-114  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235653793695;82>

## TEXTOS HISTÓRICOS

### Análisis de algunos mecanismos de adquisición de los primeros elementos de un oficio en el adolescente

Antoine Léon

Service de Recherche de l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle (INETOP)

Artigo original: Léon, A. (1957). Analyse de quelques mécanismes d'acquisition des premiers éléments d'un métier chez l'adolescent. *Bulletin du CERP*, 2, 183-188.

**Resumen** Toda falta profesional comporta a la vez un aspecto negativo y otro positivo ya que el individuo ha sustituido en su trabajo la respuesta correcta por la respuesta inadecuada. Esta observación psicopedagógica corriente es objeto de un análisis consagrado al comportamiento en su oficio de los aprendices de fresador (máquinas de fresar). Sucesivamente se expone el método de observación y de control y luego los resultados que ponen al descubierto la importancia del fenómeno de generalización en la génesis de las faltas profesionales.

Las observaciones que se van a presentar aquí son el resultado de un trabajo realizado en colaboración con C. Dacquín, profesor técnico adjunto en el Centro de aplicación de la Escuela normal nacional de aprendizaje de París y siguen la línea de las cuestiones definidas por S. Pacaud en el número especial del *Journal de Psychologie* dedicado a psicología laboral (n.º 1 de 1955):

“...El fracaso de un individuo en su oficio no radica casi nunca en el hecho de que no ha podido aprender acciones correctas, sino en que éste no ha sabido desprenderse de las acciones no adecuadas. Dicho de otro modo, en la cadena de asociaciones que conducen ya sea a operaciones motrices o a operaciones intelectuales y mentales, además de las asociaciones seleccionadas por la formación profesional, se activan otras conexiones, primero fortuitas, después facilitadas por la repetición, y que determinan errores profesionales en los ejecutantes...”

¿Cuál es el contenido de estos errores y cuáles son las condiciones concretas de la formación de estas conexiones defectuosas durante el aprendizaje de oficio en el adolescente?

Intentaremos aportar algunos elementos de respuesta a esta doble pregunta, a la vez psicológica y pedagógica, estudiando algunos de los mecanismos de adquisición de los rudimentos del oficio de fresador por parte de 25 alumnos de segundo curso de un centro de enseñanza pública.

I. Método de observación y de control

Los alumnos examinados son aprendices de 15-16 años que ya han cursado un primer año de ajuste y que, al empezar el segundo curso, han realizado prácticas de orientación y de iniciación en los tres talleres de mecánica (ajuste, torneado y fresado) antes de ser asignados al taller de su elección.

La iniciación al fresado abarca un periodo de una semana que incluye 18 horas presenciales efectivas en el taller. Los alumnos llegan en grupos de cuatro y trabajan en máquinas agrupadas en un espacio reducido. De este modo es posible proceder no sólo al estudio de las conductas individuales de los aprendices, sino también a comparaciones de conjunto mediante la alternancia de los grupos sometidos a medios educativos distintos.

1.º *Estudio de las conductas individuales.* En la primera fase del estudio se ha elaborado el balance de las dificultades detectadas y de los errores cometidos por los aprendices durante las prácticas de iniciación. Se evalúa a los alumnos, ya sea directamente delante de la máquina, o durante la entrevista posterior a un ejercicio de control. De este modo puede lanzarse una primera hipótesis sobre el contenido de algunos errores observados: el mecanismo en cuestión aparece como un proceso de generalización precipitada. En una segunda etapa, situada en el

inicio del curso escolar 1955-1956, a la luz de esta hipótesis –y teniendo en cuenta los medios pedagógicos de los que dispone el aprendiz– se analizan las conductas reales practicadas para afrontar las dificultades encontradas. Los alumnos son invitados a explicar, a justificar por sí mismos, una u otra práctica profesional particularmente difícil. En ocasiones, se crean situaciones-problema en la propia máquina para ilustrar mejor el proceso estudiado.

2.º *Comparaciones de conjunto.* Para controlar la función que desempeñan algunos factores educativos en la génesis de los errores profesionales, hemos separado a los alumnos en dos conjuntos y los hemos sometido a dispositivos pedagógicos parcialmente distintos. Mientras que los alumnos del grupo “testigo” se inician en el fresado siguiendo un método que podríamos calificar, con reservas, como global o intuitivo, a los del grupo “experimental” se les invita constantemente a practicar un esfuerzo de análisis y de uso de conocimientos generales en la fase preparatoria del trabajo propiamente dicho sobre la máquina.

La comparación de ambos grupos se realiza con un ejercicio de evaluación final que incluye, en una situación nueva, problemas idénticos a los realizados durante las prácticas. Tras el examen de evaluación, los aprendices se someten a una entrevista oral individual durante la cual se les plantean pruebas diseñadas sobre el modelo de las principales dificultades encontradas durante el aprendizaje.

No entraremos aquí a examinar todas las dificultades. Nos limitaremos a algunas observaciones psicológicas relativas a la asimilación de las primeras reglas del fresado.

Ante la imposibilidad de poder aportar ejemplos concretos cuya relación exigiría desarrollos tecnológicos, presentaremos bajo una forma elaborada el contenido y las condiciones educativas de algunos errores profesionales cometidos por los aprendices de fresador.

II. De la generalización prematura a la generalización correcta en la adquisición de las primeras reglas del fresado

Durante nuestras observaciones, pudimos constatar paulatinamente el fenómeno siguiente: entre las explicaciones y las instrucciones orales o escritas facilitadas por el profesor técnico y las respuestas efectivas (verbales o motrices) del aprendiz, se intercala una actividad más o menos consciente que consiste en que el aprendiz o bien generaliza algunos aspectos parciales de dichas explicaciones e instrucciones, o bien crea conexiones a espaldas del profesor durante el trabajo personal del alumno. Analizaremos este

fenómeno y a continuación precisaremos algunas de sus condiciones.

1.º Algunos aspectos del proceso de generalización. Estos se presentan bajo distintas formas.

- En ocasiones son el fruto de un análisis previo insuficiente y consisten en la transposición mecánica de una situación A a una situación B de exigencias secundarias o particulares de la primera situación. Así, la aplicación de una determinada regla, válida para un ejercicio determinado, se extiende equivocadamente al resto de ejercicios. Esta regla es separada de su contexto, es decir, del conjunto de exigencias de la tarea. Un aprendiz manipula tal volante para ajustar la máquina en un ejercicio determinado y sigue utilizando el mismo volante cuando las condiciones de trabajo han cambiado.
- En otros casos, los procesos de generalización son el resultado de un análisis previo y se presentan como una extrapolación de relaciones más o menos complejas y percibidas de un modo más o menos correcto. Así, los aprendices extrapolan a situaciones nuevas relaciones espaciotemporales percibidas entre las operaciones sucesivas de un ejercicio determinado. Estos descubren, por ejemplo, algunas relaciones de simetría en las posiciones que ocupa la herramienta en ejercicios sucesivos.

Los aprendices generalizan relaciones para determinar la posición de la herramienta en un ejercicio nuevo.

A menudo, trasponen el orden de las operaciones realizadas durante las prácticas en el desarrollo de las operaciones del ejercicio de evaluación. En ocasiones justifican la existencia de las relaciones percibidas argumentando lo que creen que son las intenciones del profesor técnico. “En el primer ejercicio, declaran estos en suma, nos han pedido que ajustásemos la máquina con este volante, en el segundo ejercicio, con éste otro, por tanto, en el tercer ejercicio, utilizaremos este último volante para conocer bien la máquina.”

Encontramos este fenómeno de interpretación de las intenciones pedagógicas del profesor en el modo en que los aprendices utilizan las instrucciones técnicas que completan el dibujo de la pieza que se va a realizar. Si hay veces en las que las instrucciones precisas de ejecución dispensan al alumno de cualquier esfuerzo de búsqueda, en ocasiones éstas le conducen a realizar comparaciones entre los ejercicios sucesivos de una progresión. En lugar de preparar su trabajo en función de las exigencias precisas de la tarea actual, se limita a interpretar algunos cambios producidos en las condiciones de dicha tarea haciendo intervenir lo que él cree que son las intenciones pedagógicas de su profesor.

La toma de conciencia de los distintos tipos de relaciones que acabamos de plantear da lugar a la elaboración, por parte de

los propios alumnos, de auténticas reglas que sustituyen a las instrucciones facilitadas. Eficaz en algunos casos, la aplicación de estas “reglas” conduce, en algunas circunstancias, a soluciones erróneas.

- En el ejemplo más impactante del proceso de generalización estudiado nos viene dada por la regla “descubierta” individualmente y aplicada por todos los aprendices observados para proceder a la operación más importante del ajuste de la máquina –cuando menos en el nivel de iniciación al oficio. Este fenómeno apareció con un tal relieve, con un grado tal de generalización, mejor aún, la regla “descubierta” por los alumnos era expresada con una homogeneidad tal, que debemos subrayar algunas observaciones relacionadas. Esta regla, prácticamente válida para muchos casos, refleja sólo la secuencia de los movimientos ejecutados realmente en estos casos (giro del volante de la máquina en determinado sentido y después en sentido opuesto).

¿Cómo se explica la sustitución de una regla de este tipo a la enseñada por el profesor técnico?

Si, durante su trabajo, el alumno recurre a una regla simple resultante de la toma de conciencia de relaciones motrices que se crean y se consolidan durante la actividad práctica, es sin duda porque se ve repelido por el número y la complejidad de las operaciones intelectuales que exige la aplicación de las enseñanzas del profesor – especialmente la aplicación de las leyes de composición de las fuerzas. Debido a la persistencia y a la solidez de estas relaciones, la mayoría de aprendices, al enfrentarse a una tarea en la que la regla “descubierta” por su cuenta se revela manifiestamente inaplicable, son incapaces de aplicar la regla explicada por el educador. No obstante, algunos de ellos, minutos antes han resuelto correctamente en un esquema el problema planteado.

Así, la aplicación correcta de las reglas en un trabajo esquemático no garantiza su asimilación por parte de los alumnos. El paso del ejercicio teórico con esquemas –resultado de las acciones educativas “intencionales” ejercidas por el profesor técnico– al acto motor propiamente dicho no es simple, mecánico. Nuevos condicionantes, que son fruto de la actividad propia del alumno, influyen en este paso haciendo intervenir elementos formativos que podrían calificarse de “no intencionales” porque se manifiestan a espaldas del educador. Estas dos formas de condicionamiento están más o menos bien integradas en el mismo alumno.

En ocasiones ocurre que un aprendiz, tras haber “repetido” correctamente las reglas enseñadas por el profesor técnico, cuando se trata de manipular la máquina, pasa a las pseudoreglas que se ha creado él mismo. Con este aprendiz, se podrían invertir los términos del siguiente



aforismo según el cual “el hombre de hoy piensa como Copérnico y habla como Ptolomeo” cuando declara que “el sol sale o se pone”.

A veces, el alumno pasa con facilidad de un modo de explicación a otro, basándose tanto en elementos conceptuales o representativos de la demostración del profesor, como en los datos de su propia experiencia, en apreciaciones que proceden de una visión global, intuitiva, del mecanizado de la pieza.

A la luz de estas observaciones, uno de los principales problemas que se plantean a la vez el psicólogo y el educador es saber si la intervención de determinados factores educativos “intencionales” puede contribuir a mejorar el proceso de generalización del aprendiz, es decir, en definitiva, a reducir la importancia de los errores profesionales.

Orden de los grupos	Grupo	Examen de evaluación	
		Esquema (de 0 a 10)	Cálculo (de 0 a 10)
1	Testigo	7	9
2	Experimental	7,8	5
3	Testigo	5,4	10
4	Experimental	7,1	8
5	Testigo	6,3	8,3
6	Experimental	7,7	6,7
7	Testigo	6,6	9,3
Tabela 1			

2.º *Medios educativos y procesos de generalización.* La comparación de los resultados obtenidos en el examen de evaluación por dos conjuntos de alumnos sometidos a dispositivos pedagógicos distintos podría, en cierta medida, aportar una respuesta a este problema. Este examen de evaluación consta, por una parte, de un ejercicio de aplicación, en un esquema, de las reglas de fresado y, por otra, de un ejercicio de cálculo sobre el funcionamiento de la máquina. Sin duda este tipo de pruebas tienen un alcance limitado, porque lo que reproducen no es un trabajo efectivo en la máquina, sino sólo la fase preparatoria de dicho trabajo. Éstas constituyen, no obstante, el soporte de algunas de las generalizaciones estudiadas anteriormente.

El ejercicio del esquema ofrece una ventaja apreciable al conjunto experimental (conjunto que ha sido incitado a realizar un esfuerzo de análisis). Éste último obtiene una media de 7,5 sobre 10 contra un 6,3 del conjunto testigo. Pero esta

clasificación se invierte cuando se usa como base comparativa el ejercicio de cálculo: 6,5 sobre 10 para el primer conjunto contra 9,2 para el segundo. Sin duda, estos números deben interpretarse con cautela dado el bajo número de individuos participantes (11 alumnos para el primer conjunto, 14 para el segundo) y por otra parte, por el no emparejamiento sistemático de los dos conjuntos.

No obstante, debemos darle un cierto valor si se tiene en cuenta, por una parte, la discordancia de los resultados obtenidos en los dos ejercicios y, por otra parte, la persistencia de esta discordancia en los resultados calculados, no globalmente, sino grupo por grupo. Los resultados, clasificados por orden cronológico <sup>[1]</sup>, obtenidos por los siete grupos que hicieron las prácticas de fresado se recogen en la tabla I. Para explicar esta serie de discordancias, creemos que es conveniente remitirse a las condiciones precisas en las que se han desarrollado las prácticas para los dos grupos. En la preparación del trabajo, la actividad de investigación y de análisis se practicó sobre todo con los alumnos del conjunto experimental. Se invitó a éstos últimos a distinguir, en particular en la fase de preparación del trabajo, las distintas fuerzas resultantes del contacto de la herramienta y de la pieza. Esta actividad parece haber mejorado la calidad del proceso de generalización, es decir, en definitiva, la calidad de las respuestas dadas por el alumno en la situación nueva del examen. De hecho, tenemos razones para pensar que el análisis en profundidad de una situación permite distinguir los aspectos secundarios de los aspectos esenciales de esta situación y operar generalizaciones correctas a partir de estas últimas. Así pues, se apunta la superioridad relativa del conjunto experimental sobre el grupo testigo en el ejercicio del esquema.

Si ahora ya no consideramos los resultados de este ejercicio sino los de la prueba de cálculo, los alumnos del grupo testigo se revelan claramente superiores a los del conjunto experimental. Aquí también es preciso tener en cuenta la actividad real desarrollada por los aprendices durante las prácticas. Los alumnos del grupo experimental disponían, entre otros medios educativos, de hojas de cálculo mimeografiado con las fórmulas y los significados de los símbolos. Su trabajo consistía en aplicar correctamente estas fórmulas ya aprendidas en el primer año de aprendizaje. Estos alumnos se encontraban exentos de cualquier esfuerzo de evocación o de comprensión. En cambio, los aprendices del grupo testigo estaban obligados a hacer dicho esfuerzo. Algunos de ellos incluso han afirmado que habían sido incitados a repasar su cuaderno de tecnología de primer año. Ello explica que hubieran podido tener mejores resultados que sus compañeros en el ejercicio de cálculo.

Si las constataciones que se acaban de hacer no pueden, como ocurre en cualquier examen de evaluación final, dar cuenta de manera suficiente de los mecanismos de asimila-

ción de los conocimientos académicos o profesionales, sí que contribuyen a sostener algunas prácticas pedagógicas, a arrojar luz sobre algunos medios educativos “intencionales”. Ahora trataremos los aspectos pedagógicos que se han desarrollado aparte para concluir con las observaciones más generales.

### III. Conclusiones

SEn lo que se refiere a la asimilación de las nociones básicas del fresado, hemos analizado el contenido de una actividad que, suscitada por el profesor técnico, después se desarrolla un poco a espaldas de éste en forma de generalizaciones diversas y en función de elementos educativos “no intencionales”.

En realidad, los elementos se sitúan en planos distintos. Algunos pertenecen a un entorno educativo limitado e inmediato: relaciones espacio-temporales elaboradas a partir de indicios visuales o motores que extraen por sí mismos su significado del contacto directo del adolescente con la máquina. Otros tienen que ver con un entorno educativo más amplio: el aprendiz utiliza más o menos bien algunos conocimientos enseñados por el profesor de ciencias (leyes de la composición de las fuerzas). Por último, otros se refieren a toda la experiencia escolar del aprendiz: la noción de “progresión” de los ejercicios, forjada a lo largo de su vida escolar, le lleva a interpretar las intenciones pedagógicas actuales de su profesor técnico.

Sobra decir que un estudio más completo de las condiciones de aprendizaje del oficio debería incluir otros factores como por ejemplo la motivación con todo su conjunto de determinaciones sociales.

Las observaciones psicológicas que se acaban de presentar sobre la asimilación de las primeras reglas del fresado son en parte generalizables y confirman, por ejemplo, algunas tesis formuladas por Ombredane y Favergé en su obra reciente dedicada al análisis del trabajo. Tras haber subrayado la importancia de la función que desempeñan las señales (tonos del metal caliente, indicaciones del manómetro) en el desempeño de los actos profesionales, estos autores ilustran con numerosos ejemplos los aspectos que en una tarea determinada “son imprevistos y están sujetos al descubrimiento del trabajador.”

Al examinar de cerca el mecanismo de la orientación profesional o, más precisamente, el proceso de elaboración de la elección profesional por parte del niño, también descubrimos el desarrollo de una actividad “autónoma” que en cierto modo escapa al control del maestro o al del consejero de orientación profesional. Así, la información sobre algunas familias de oficios crea en los alumnos del último año de primaria, una actitud –hecha de una mayor claridad en la elección o el rechazo de profesiones– que tiende a generalizarse

durante la cual el niño elabora los materiales diversos procedentes de su entorno, en particular de su familia<sup>[2]</sup>.

Si abandonamos el ámbito de las profesiones para centrarnos en el las disciplinas académicas, se observan mecanismos intelectuales comparables, en cierto modo, a los que hemos descrito aquí. Así, J. Levine<sup>[3]</sup>, basándose en algunas tesis de Wallon, demuestra que la actividad de adquisición “consiste en elaborar una especie de copia del texto y que esa copia, superpuesta o incluso sustituida en algunos casos por las trazas directas que deja la audición, constituye la materia fundamental de la memoria”. La actividad de identificación de las realidades expuestas en un texto escapa, en gran medida, a la influencia directa del educador debido a que la experiencia social extraescolar del niño entra aquí de forma considerable.

Estas pocas relaciones, que merecen un mayor desarrollo, contribuyen no obstante a confirmar el punto de vista según el cual los problemas psicológicos y pedagógicos presentados por la iniciación a la profesión no son esencialmente distintos de los que plantea la enseñanza de las materias denominadas generales.

Por último, a propósito de este estudio, quisiéramos evocar un problema más general.

¿Los hechos que se acaban de analizar competen a la psicología o a la pedagogía? Parece que pertenecen a la vez a ambas disciplinas. No sólo se refieren a las condiciones externas de la asimilación de un sector determinado de conocimientos – la enseñanza profesional– sino también a los mecanismos internos de dicha asimilación. ¿Podemos hablar de confusión entre ámbitos supuestamente distintos o de degradación de la psicología con el pretexto de que las observaciones tienen por objeto la actividad escolar y conducen a algunas aplicaciones pedagógicas? Creemos que no. La diversidad de las dependencias del hecho psíquico legitima tanto la investigación psicopedagógica como la investigación psicofisiológica, la investigación en laboratorio como la relativa a la actividad normal –por ejemplo escolar o profesional– del hombre. Dicho en otros términos, la psicopedagogía, lejos de ser una categoría cómoda pensada para agrupar los fenómenos mal definidos, responde por lo contrario a la propia naturaleza de algunos hechos que engloba la psicología.

Más importantes que las distinciones que nos esforzamos por hacer entre los campos de actividad que se solapan necesariamente sin que por ello se confundan, nos parecen ser las divergencias entre los métodos, entre las vías de acceso a estos métodos.

Notas

[1] Hemos alternado los grupos del conjunto experimental y los del conjunto testigo para igualar, en estos dos conjuntos, la posible influencia de las prácticas anteriores. De hecho, podemos suponer que los aprendices del séptimo grupo que hicieron las prácticas a finales de noviembre (después de haber pasado por ajuste y torneado) puedan obtener mejores resultados que los del primer grupo que hacen las prácticas a principios de curso en octubre.

[2] B. I. N. O. P nº 1 de 1954 y nº 3 de 1955.

[3] J. LEVINE: Aspects élémentaires de l'assimilation d'un enseignement vital. Enfance, 1955 p. 8, 119-167.

PT

**Análise de alguns mecanismos de aquisição dos primeiros elementos de uma profissão pelo adolescente**

**Resumen** Todo o erro profissional tem ao mesmo tempo um aspecto negativo e outro positivo. No seu trabalho, o indivíduo substitui uma resposta inadequada pela resposta correcta. É esta observação psicopedagógica corrente que é alvo de uma análise dedicada ao comportamento dos aprendizes fresadores. Expõe-se sucessivamente o método de observação e de controlo, e, de seguida, os resultados que evidenciam a importância dos fenómenos de generalização na génese dos erros profissionais.

FR

### Analyse de quelques mécanismes d'acquisition des premiers éléments d'un métier chez l'adolescent

**Résumé** Toute faute professionnelle comporte à la fois un aspect négatif et un autre positif, l'individu substituant dans son travail une réponse inadéquate à la réponse correcte. C'est cette observation psychopédagogique courante qui fait l'objet d'une analyse, consacrée au comportement des apprentis fraiseurs. On expose successivement la méthode d'observation et de contrôle, puis les résultats qui mettent en lumière l'importance du phénomène de généralisation dans la genèse des fautes professionnelles.

EN

### Analysis of some mechanisms the teenager uses to acquire the first elements of a profession

**Abstract** Every professional fault includes at one and the same time a positive and negative aspect, for the reason that in his work the individual substitutes an inadequate response for the correct one. This current psychopedagogic observation forms the subject of an analysis devoted to the behavior of the apprentices working milling machines. The method of observation and checking is first set forth and then the results which throw light on the importance of the phenomenon of generalization in the origin of professional faults.

#### ¿Cómo referenciar este artículo?

Léon, A. (2012). Análisis de algunos mecanismos de adquisición de los primeros elementos de un oficio en el adolescente. *Laboreal*, 8, (1), 115-121  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124542682:54:81>

## EL DICCIONARIO

---

### Yoga

---

Anabela Simões

---

Instituto Superior de Gestão/Centro de Investigação em Gestão  
(CIGEST)

Rua Vitorino Nemésio, nº 5, 1750-306, Lisboa

[anabelasimoes@cigest.ensinus.pt](mailto:anabelasimoes@cigest.ensinus.pt)

El Yoga es un concepto relacionado con disciplinas físicas y mentales tradicionales, originadas en la India, en asociación a prácticas meditativas. En el mundo occidental, el YOGA ha sido adoptado como una forma de actividad física que tiene la ventaja de ser calmante y relajante. Sin embargo, a veces aparece también en su vertiente espiritual, generalmente en asociación con la promoción de algún estilo de vida que incluya la meditación y otros elementos más vulgares, como el caso de la alimentación. En una sociedad tan materialista como en la que vivimos, la comercialización compromete muchas veces la seriedad que los promotores de YOGA le pretenden conferir.

La práctica que el YOGA defiende resulta interesante por ella misma, pues está llena de una interiorización y un aprendizaje del control corporal en su sentido más amplio. Encontramos, sin embargo, un inconveniente derivado del bajo nivel de preparación de aquellos que propagan este tipo de práctica y que se refugian, de forma muchas veces artificial y guiada por fines comerciales, en el lado religioso y fundamentalista que se asocia con frecuencia a la práctica del YOGA.

Colocamos entonces la necesidad de explicar por qué hablamos de YOGA en un Diccionario como el de Laboral, especialmente si consideramos que mi especialidad es la Ergonomía. En primer lugar, porque tenemos que acabar con algunos argumentos que promueven el ejercicio físico como una forma de prevenir algunos efectos nocivos del trabajo cuando este está mal concebido y mal estructurado. En segundo lugar, porque es necesario esclarecer qué es la Ergonomía y cuál es su alcance en el contexto laboral. El YOGA, ya sea como práctica de ejercicios físicos o como filosofía de vida, no está relacionado con la Ergonomía.

Los problemas de escasez del mercado de trabajo para incluir a los profesionales provenientes de especialidades relacionadas con el ejercicio físico, los hizo descubrir nuevos nichos de mercado que parecen proliferar. Esta situación no solo la encontramos en Portugal, además de Brasil, donde existen organizaciones que ofrecen este tipo de productos, en Europa también encontramos la misma proliferación del ejercicio físico como una forma de prevenir lesiones

músculo-esqueléticas en el trabajo. Es interesante el discurso que se ha adoptado, pues se ha vendido la idea como una forma de substituirse a la Ergonomía, la cual defiende la existencia de condiciones de trabajo que sean adecuadas a las características y al modo de funcionamiento del hombre, así como toma en cuenta la naturaleza de las tareas que se realizan. La creación de estas condiciones o la modificación de las que ya existen, así como su optimización, representan gastos mucho más elevados que los de unas clases de YOGA o cualquier otra práctica que se presente como una solución preventiva eficaz y eficiente (a bajo costo). De forma temporal, este tipo de decisiones funciona exitosamente pues resulta agradable, incluye una interrupción de la jornada laboral y las personas son felices pensando que los problemas de salud diagnosticados o que recién comenzaron se encuentran resueltos. Sin embargo, esto no pasa de ser una panacea pues a medio plazo aquellos problemas que no fueron realmente prevenidos y tratados desde su raíz se manifiestan nuevamente, y muchas veces de forma agravada. Todavía existe otro argumento utilizado por los que promueven estas prácticas y es que ellas ofrecen ejercicios que permiten compensar aquellas demandas de la vida cotidiana laboral. El problema radica en que el ser humano no está formado por su estructura aparente, ni funciona como un engranaje mecánico compuesto por las piezas que quedan visibles. Esta perspectiva mecanicista fue abandonada hace mucho tiempo, pues el ser humano funciona como un todo. Las decisiones que se toman derivan de sus objetivos y motivaciones, las acciones están programadas y controladas a nivel de sistema nervioso central en función de las tareas actuales, expresando los sentimientos, las competencias y la experiencia acumulada.

La práctica de una actividad física puede de hecho ser benéfica y ser promotora de bienestar si estuviese bien escogida y orientada. Sin embargo, esto es esencialmente una decisión personal, una opción dentro de una vasta oferta que requiere de una orientación en función de la edad y otros factores de tipo personal. Las organizaciones podrán eventualmente estimular a sus colaboradores a practicar determinada actividad física como forma de promover algún tipo de equilibrio, proporcionándoles consejos al igual que promocionan otros beneficios. Sin embargo, esta práctica no substituye la necesidad de concebir o de transformar el trabajo de forma que se puedan garantizar las condiciones adecuadas en función de producir de forma eficiente y sustentable, lo que incluye, obviamente, una evolución satisfactoria del estado de salud de quien trabaja.

El ejercicio facultado por la práctica del YOGA puede ser interesante y enriquecedor debido al potencial del aprendizaje de la propia corporalidad, pero de forma alguna constituye un sustituto o un reductor de la baja calidad de las condiciones de trabajo técnicas, organizacionales y ambientales, existentes en muchas organizaciones.

PT

Yoga

FR

Yoga

EN

Yoga

#### ¿Como referenciar este artículo?

Simões, A. (2012). Yoga. *Laboreal*, 8, (1), 122-123  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124542683244:91>

## EL DICCIONARIO

### Zootecnia

Jocelyne Porcher

INRA (Institut National de la Recherche Agronomique),  
UMR (Unité Mixte de Recherche) Innovation, Montpellier  
INRA Innovation, 2 Place Viala,  
34060 Montpellier cedex 1  
[jocelyne.porcher@supagro.inra.fr](mailto:jocelyne.porcher@supagro.inra.fr)

Desde 1843 hasta 1848, el Conde de Gasparín (1783 – 1862), ciudadano francés, miembro de la Académie des Sciences (Academia de las Ciencias) y de la Société Centrale d'Agriculture (Sociedad Central de la Agricultura), ex Prefecto, ex Ministro del Interior, y cuyos trabajos sobre temas de agronomía fueron muy reconocidos, publica, en beneficio de agrónomos y propietarios, un Curso de Agricultura en seis volúmenes (Gasparin, 1843/1848) destinado a establecer a la agricultura como una ciencia en el sentido más estricto: "la ciencia tecnológica de los vegetales". La agricultura, de acuerdo con Gasparín, "es la ciencia que busca los medios para obtener productos a partir de los vegetales de la forma más perfecta y más económica". Pero, qué lugar debemos dar a los animales en esta ciencia agrícola? – se interrogó Gasparín. Sabemos, como señaló Thaer <sup>[1]</sup>, que la actividad agrícola depende de los animales. Sin embargo, explica que él que cría y él que cultiva practican dos artes bien diferentes, razón por la cual conviene separar ambas ciencias: la agricultura, por un lado, y la zootecnia, por otro. El término "zootecnia", que aparentemente aparece por vez primera en la obra de Gasparín, ciertamente reúne varias disciplinas (no sólo la cría de ganado, sino también la higiene veterinaria, la economía de ganado, la multiplicación de los animales...). Este término fue retomado cuando se creó la primera Cátedra de Zootecnia en el Institut Agronomique de Versailles <sup>[2]</sup> (Instituto Agronómico de Versailles), del que Gasparín fue Director. Emile Baudement <sup>[3]</sup> que, de acuerdo con Sanson <sup>[4]</sup>, encaminó "de forma sólida a la zootécnica en los caminos de la experimentación", fue el primer catedrático.

Las transformaciones del sector pecuario y de la agricultura en Francia, y también en Inglaterra <sup>[5]</sup>, y que fueron designadas como la "revolución agrícola", fueron introducidas para el desarrollo de la ciencia y la técnica a partir del Siglo XVII. La evolución de las relaciones sociales, el desarrollo de las ciudades y la industria y, de una manera más global, la expansión del Capitalismo, tuvieron importantes efectos sobre las formas de producir en la agricultura. Nótese que la zootecnia nace en durante el Segundo Imperio francés, en un periodo de profundas transformaciones sociales y económicas. Las vías del ferrocarril se multiplicaban y, en



este sentido, el mundo rural y su conexión con las ciudades aumentaba. Los campesinos emigraron a las ciudades, las maquinarias se desarrollaron al igual que las fábricas. La alimentación en el campo y la ciudad cambió: el consumo de carnes y de productos lácteos aumentó debido a una fuerte expansión de los recursos animales. A pesar de la multiplicación de las “fincas-modelo” o de las “fincas-escuela”, es en la burguesía rural donde aparecen los pioneros de la agricultura moderna, en vez del campesinado. En la época en que surge la zootecnia, como escribió Gromas, “la gran industria, el gran comercio, la alta banca, formaron una oligarquía poderosa capaz de imponer al Gobierno su voluntad; la misma agricultura nunca paró de industrializarse y de comercializarse” (Gromas, 1947, p. 218, traducción libre). La zootecnia, soportada por la biología y la economía, se impuso como “tecnología de las maquinarias-animales, o la ciencia de cómo producirlos y explotarlos”, así es como fue definido por André Sanson en su Tratado de Zootecnia en cinco volúmenes publicados desde 1877 a 1882 (Sanson, 1877/1882), y reconocido como la primera obra de su género. La representación del sector pecuario como “producción animal” constituyó, y Sanson así lo reconoce, un concepto nuevo: “es la primera vez que se cuestionan los lucros que el ganado y su explotación pueden dar”. Desde el punto de vista científico, este progreso constituyó, efectivamente, una ruptura epistemológica. Además de una contribución teórica y de un esfuerzo de sintetizar diferentes disciplinas interesadas en la cría de animales, se trató de forma más general de un cambio profundo en la forma en que era representado el mundo vivo. A pesar de que el propio Sanson se identificaba sin reservas con esta representación, también notó cómo la evolución teórica suscitó resistencias en el grupo de agrónomos y veterinarios: “Esta nueva forma de encarar la zootecnia (aquellos que no están al corriente de su historia lo aceptarían difícilmente) aparece desde hace poco tiempo. Nuestros antecesores y algunos contemporáneos de Francia y el extranjero no la consideraron y no la consideran fuera de su carácter exclusivamente técnico, buscando responder a las necesidades de una estética determinada o responder a una producción animal que consiguiese su punto máximo. Para los autores a los que hacemos alusión, el progreso en estos temas consiste simplemente en producir o explotar a los animales más hermosos, aquellos cuyas formas se aproximan a las de un tipo ideal escogido para cada género. Así como lo hemos identificado, la explotación de animales agrícolas en función de la producción de beneficios directos, es una noción relativamente nueva” (Sanson, 1888, p. 329, traducción libre).

Sanson tuvo como objetivo el de conceptualizar el proceso de trabajo con los animales con el propósito de darle una eficacia técnica y económica reales. Desde el punto de vista de Sanson, los campesinos eran prisioneros de su arcaísmo y sólo a través del desarrollo podían escapar de esta difícil

condición. Y enfatiza así, “es cierto que el cerebro permanece vacío cuando el estómago tiene hambre”. Para que los campesinos saliesen de su ignorancia y de su falta de cultura era necesario en primer lugar mejorar sus condiciones económicas. El progreso científico-técnico y el progreso social están de este modo relacionados. Este pensamiento general sobre el progreso humano, que apareció después de la Segunda Guerra Mundial en Dumont (1946), por ejemplo, fue gradualmente desapareciendo en relación con argumentos más concretos y contextuales conectados con guerras sucesivas, buscando productividad y rentabilidad de las producciones animales, así como la primacía, no discutida dentro del campo de la zootecnia, de la racionalidad instrumental (Dechambre, 1868-1935; Diffloth, 1876-1951; Laplaud, 1883-1971). Como escribió Laplaud: “la zootecnia tiene como objetivo el de enseñar la teoría y la práctica de cómo ganar dinero en la agricultura utilizando a los animales domésticos” (Laplaud, 1940, p. 2, traducción libre).

La zootecnia general y especial tiene por tanto como primera intención la de universalizar el conocimiento científico y el trabajo relacionado con los animales y las formas de eficacia técnica y económica del trabajo. Se trataba de responder a las siguientes cuestiones: ¿qué es un animal de cría? ¿Por qué debemos trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La zootecnia se propuso responder a estas preguntas “aquí y ahora”. La zootecnia apareció como una ciencia experimental, rompiendo con el empirismo de los naturalistas y los campesinos. Ni Sanson ni sus seguidores propusieron realizar, de forma previa al establecimiento de su doctrina, un balance de los conocimientos acumulados por generaciones de los campesinos que vivían al día con sus animales. Sanson fundó los principios de la zootecnia como si la página que relataba las relaciones de trabajo con los animales estuviese en blanco.

### ¿Qué es un animal de cría?

Es una máquina o, teniendo en cuenta su función económica, debe ser considerada como tal: “los animales domésticos son máquinas, en el sentido figurado de la palabra pero en su más rigurosa acepción, como es admitido por la mecánica y por la industria. Son máquinas, de la misma forma que las locomotoras de nuestros ferrocarriles, como los equipos de nuestras fábricas donde se destila, donde se produce el azúcar, el almidón, donde se teje, donde se muele, donde se transforma cualquier material. Son máquinas que prestan servicios y productos” (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). Aun así, estas máquinas que no se han criado, deben ser conocidas con precisión en relación a su funcionamiento de forma que se consiga sacar mejor partido de las mismas: “Pero esas admirables máquinas fueron creadas por manos más poderosas que las nuestras, noso-

tros no fuimos llamados para regularizar las condiciones de su existencia y de su funcionamiento y para conducirlos, multiplicarlas, modificarlas, debemos conocerlas para no destruirlas y de que nuestro dolor, nuestro tiempo, nuestro capital se sometan al juego fatal de sus engranajes. Cuanto más conocemos la construcción de estas máquinas, las leyes que rigen su funcionamiento, sus exigencias y sus recursos, más nos podemos implicar con seguridad y ventaja en su explotación" (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre).

Los animales domésticos son máquinas pero no lo son todos y si lo fuesen no es por su naturaleza ni por su destino: "ciertos animales domésticos son calificados de máquinas animales precisamente por causa de sus funciones económicas, son éstas que los distinguen de los otros, aunque viven como ellos al lado del hombre, en su morada (domus), debido a la utilidad de los varios géneros que producen o suministran" (Sanson, 1907, p. 19, traducción libre). Porque, tal y como describe Sanson: "Nosotros sabemos que, en el estado actual de la ciencia, los animales deben ser considerados como máquinas a las que se trata de construir y de alimentar para obtener transformaciones útiles, materias primas o como fuerza motriz" (Sanson, 1888, p. 330, traducción libre). Es en este estado de incertidumbre de la ciencia zootécnica que Baudement indicó: "Decir que la zootecnia es una ciencia es expresar un deseo y una necesidad más que constatar un hecho y, si es verdad que la ciencia agrícola tiene casi todo para crear, esto se hace particularmente evidente en la zootecnia" (Charnacé in Baudement, 1868).

Paul Dechambre en su Tratado de Zootecnia de 1928 (cuya primera edición data de 1900), después de haber admitido que los animales estaban probablemente provistos de una inteligencia y una sensibilidad, precisó que el objetivo del adiestramiento era adaptar los animales a sus funciones. La forma más eficaz para ello era hacer del animal una bestia. "Los filósofos y fisiólogos, los observadores de nuestro tiempo, abandonaron totalmente las ideas de Descartes y de Buffon y, adoptando los principios de Condillac, reconocieron que los animales están dotados tanto de instinto como de inteligencia. La primera de estas facultades les facilita la lucha por su existencia, reduciendo a un estado puramente reactivo todos los fenómenos sensitivos a los cuáles la especie estuvo expuesta por muchas generaciones, a partir de la repetición de los mismos actos estos se hicieron automáticos. Su inteligencia ha sido suficiente para permitirles modificar sus acciones en el momento en que las condiciones exteriores sufrieron transformaciones, como forma de adaptar finalmente las reacciones a los estímulos. El instinto dota la respuesta necesaria a estímulos que son casi siempre los mismos, la inteligencia provoca una respuesta que varía para diferentes estímulos. El adiestramiento debe tener como efecto el de controlar esta inteligencia y transformar al animal en uno de los autómatas de los que hablaba Descartes, que no realizará otros

actos que no sean aquellos que le sean ordenados" (Dechambre, 1928, p. 448, tradução livre). Así como incluso Charnacé escribió: "Toda raza que ha llegado a su estado de perfección es el producto de la inteligencia humana combinada con fuerzas de la naturaleza; las razas perfeccionadas son el resultado de necesidades específicas, en condiciones definidas y de acuerdo a leyes progresivas. El nombre verdadero que se le debe dar es el de razas industriales; el resto, son apenas productos incultos de tierras incultas, de la pobreza y de la ignorancia. Resumiremos, por tanto, este estudio citando a Baudement: "la perfección para la organización de la producción zootécnica consiste, como en el caso de cualquier organización de la producción industrial, en la división del trabajo, es decir, en la especialización de los animales" (Charnacé, 1868, p. 55, traducción libre).

### ¿Por qué trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La necesidad de considerar a los animales domésticos como máquinas y la primacía de los objetivos económicos de las actividades pecuarias fueron exaltadas por Sanson y "cualquier controversia sobre este tema sería absolutamente inútil. Las opiniones deben fijarse ahora... (en relación a este tema), en que aquello que es esencial y de una riqueza indiscutible, no puede tener controversia ninguna" (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). El trabajar con animales nos remite a las racionalidades técnico-económicas y a la exclusión de cualquier otra racionalidad, específicamente, la racionalidad relacional. El trabajar con los animales o mejor dicho, con las máquinas animales, no va dirigido a otra cosa que no sea generar lucros. Lucro destinado a las filas de producción así como lo indicaron los seguidores de Sanson, mientras que para los propios campesinos representaba un rendimiento razonable. El animal debe estar exactamente adecuado a su función económica, desde el punto de vista de su estatus de máquina animal, y al trabajo real a través de: especialización de razas, aprisionamiento de animales, reducción de la esperanza de vida... Así como lo indica Sanson, la zootecnia "prioriza lo útil y no lo bello", porque "se trata de conseguir lucros. Para la zootecnia, el mejor animal no es aquel que es reconocido como el más bello en los concursos que se definen desde un punto de vista estético, sino aquel que produce más, cuya explotación es la más lucrativa" (Sanson, 1907, p. 9, traducción libre). La aplicación de la doctrina zootécnica sólo fue efectiva después de la Segunda Guerra Mundial gracias a las innovaciones que se derivaron de la misma (como los antibióticos, las vitaminas sintéticas) y al desarrollo de cadenas de producción para animales (como la alimentación del ganado, edificaciones, estudios genéticos, la industria farmacéutica...). Los sistemas industriales fueron de esta forma una expresión de esta doctrina. En la organización del tra-

bajo de estos sistemas los animales fueron considerados máquinas-animales, instrumentos o productos, y fueron tratados como tal. Este no fue el caso de los trabajadores que, cotidianamente vivían y trabajaban de cerca con los animales. La distancia entre la doctrina que presidió a la organización industrial del trabajo con animales y el intercambio de afectos y sensibilidades existentes en el trabajo real con los animales fue causa de sufrimiento ético para los trabajadores que eran llevados a comportarse de forma que su moral, basada en el trabajo con animales, recaía.

La doctrina zootécnica hoy en día se mantiene en proceso de evolución, sin embargo, en los manuales más recientes sobre zootecnia, que intentan colocar una nueva mirada sobre esta disciplina, no encontramos una historia de la zootecnia que permita comprender los orígenes de esta disciplina, sus objetivos y su validez para la sociedad actual. Así, encontramos todavía hoy, nuevas definiciones de zootecnia. La zootecnia ha sido considerada como “el estudio científico de la cría de animales, de su reproducción y su adaptación a necesidades específicas” (Petit Robert); “la zootecnia es una disciplina de aplicación que, al derivarse de las ciencias biológicas y humanas, tiene como objetivo aplicar las técnicas más sofisticadas al servicio de los animales (ver el caso de la producción animal)” (Enciclopédia Universalis); la zootecnia es “el arte de perfeccionar a los animales domésticos y de adaptarlos a necesidades específicas” (Littré).

Nótese que los zootécnicos de la actualidad probablemente no se definen como tal. La zootecnia de los sistemas de cría animal, incluso si no está conceptualizada así, ha realmente mantenido una distancia en relación a su doctrina original. Al contrario, tanto biólogos como behavioristas, que se definen a sí mismos como etólogos (applied ethology) son los herederos directos de Sanson y de Dechambre. Para ellos, se trata de adaptar los animales a sus funciones económicas, “conciliando el bienestar del animal y su productividad”. Sanson podía usar otras palabras, pero su objetivo era el mismo, pues se propuso, ya a mediados del Siglo XIX: “satisfacer los gustos e incluso los caprichos de los consumidores que, como consecuencias de su situación, no pueden o no quieren producir por ellos mismos” (Sanson, 1888, p. 332, traducción libre).

Dado que la cría de animales se encuentra hoy en día en plena transformación y dados los nuevos cuestionamientos que se plantean a los que crían y a todos los que viven y trabajan con animales, ¿no podría la zootecnia, apoyada al menos por la sociología como por la economía, ser definida actualmente como una ciencia de la relación del trabajo con los animales?

---

## Notas

[1] Albert Thaër (1752-1828), agrónomo que dio a conocer la noción de fertilidad de los suelos.

[2] Este instituto duró poco tiempo (1848-1852).

[3] Emile Baudement (1816-1863) tuvo una influencia importante sobre el contenido de la zootecnia, aunque sus conocimientos versaron en las ciencias naturales.

[4] André Sanson (1826-1902) fue veterinario y profesor de zootecnia de la École d'Agriculture de Grignon y después del *Institut National Agronomique de Paris*, en 1877, poco tiempo después de su apertura.

[5] Robert Bakewell (1725-1795) introdujo innovaciones en materia de alimentación y de selección de los animales.

Referencias bibliográficas

Baudement, E. (1868). Les Mérinos. Précédé de Considérations générales sur l'espèce ovine par le Comte Guy de Charnacé. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris : Editeur Delagrave et Cie.

Charnacé, G. (1868). Considérations générales sur l'espèce ovine. In Emile Baudement, Les mérinos. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: De Charles Delagrave et Cie.

Dechambre, P. (1928). *Zootecnie générale*. (4ème édition). Paris : Librairie agricole de la maison rustique.

Dumont, R. (1946). *Le problème agricole français. Esquisse d'un plan d'orientation et d'équipement*. Bibliothèque de l'économie contemporaine.

Gasparin, A. (1843/1848). *Cours d'agriculture*. 6 volumes. Paris : Librairie agricole de la Maison rustique.

Gromas, R. (1947). *Histoire agricole de la France*. Chez l'auteur à Mende. Lozère.

Laplaud, M. (1940). *Cours de zootechnie générale*. (Fascicule 1). Paris : Librairie scientifique Claude Hermant.

Sanson A. (1877/1882). *Traité de zootechnie*. 5 volumes. Paris : Librairie agricole de la Maison rustique.

Sanson, A. (1888). *Traité de zootechnie*, tome II. (3ème édition). Paris : Librairie agricole de la Maison Rustique.

Sanson, A. (1907). *Traité de Zootechnie*. Tome I. (5ème édition). Paris : Librairie agricole de la Maison Rustique.

PT  
**Zootecnia**

FR  
**Zootechnie**

EN  
**Zootechny**

¿Como referenciar este artículo?

Porcher, J. (2012). Zootecnia. *Laboreal*, 8, (1), 124-128  
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822356537946:5;;2>