

E... quando o local de trabalho (remunerado) e o espaço doméstico se encruzam. Como vivem mulheres e homens a experiência do teletrabalho?²⁹⁸

*Sara Falcão Casaca*²⁹⁹

Esta comunicação procura reflectir sobre as motivações que levam as mulheres e os homens a optar pelo teletrabalho, bem como sobre as implicações desta modalidade nas suas vidas profissionais e pessoais. Importa notar que as reflexões aqui apresentadas são meramente preliminares, uma vez que o trabalho empírico ainda não está concluído. Um dos nossos objectivos é também o de rever as conclusões de alguns estudos realizados sobre a matéria, bem como confrontar as perspectivas teóricas entretanto desenvolvidas.

Conscientes da falta de consenso em torno da noção de teletrabalho, adoptamos aqui uma interpretação abrangente entendendo como tal o trabalho que é realizado à distância com o apoio de tecnologias de informação e comunicação (computador, modem/internet, fax, telefone...), e cujos resultados são comunicados remota e electronicamente à entidade contratante (empregador ou cliente). Apesar de poder ter expressão em *call-centres*, tele-centros, escritórios satélite ou centros de trabalho virtuais, esta comunicação incide sobre o teletrabalho que se desenvolve no domicílio.

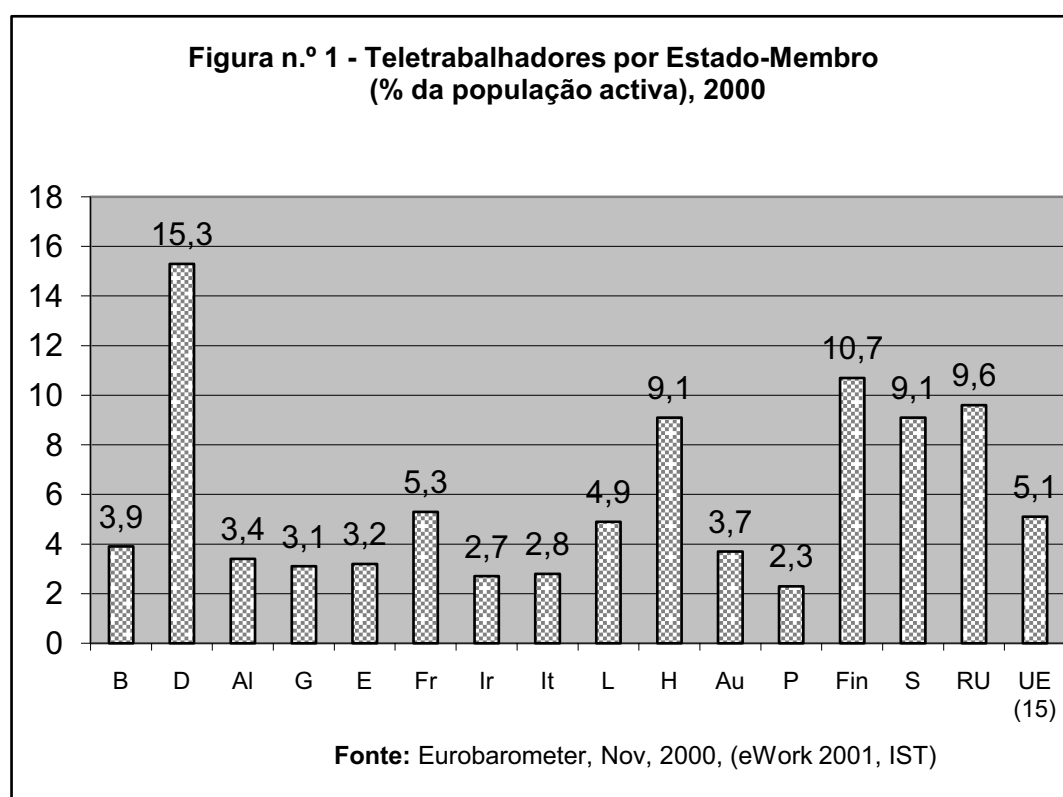
No contexto do nosso estudo, o teletrabalho assume particular pertinência dado tratar-se de uma nova modalidade de emprego (produto das reestruturações socioeconómicas em curso) e que suscita um conjunto alargado de questões. De facto, na sociedade industrial os indivíduos habituaram-se a organizar a sua vida social a partir da dicotomia entre o espaço doméstico/privado (também tradicionalmente tido como um espaço feminino) e o local onde se exerce a actividade profissional. De igual modo, assistiu-se a uma delimitação precisa da fronteira entre o tempo consumido na esfera profissional (local de trabalho) e aquele despendido na esfera privada, não havendo portanto sobreposição de tempos. No contexto do teletrabalho no domicílio, como vivem na prática homens e mulheres a reconfiguração dos tempos e espaços? Esta forma flexível de emprego é portadora de transformação nas relações entre os sexos? Dada a permanência dos homens no espaço doméstico para realizar a actividade profissional, e a sua *convivência* com solicitações 'caseiras' várias, que mudanças se operam ao nível da tradicional divisão do trabalho doméstico? A autonomia e o controlo sobre o tempo conduzem – como anunciam as teses optimistas – a uma melhor conciliação com a vida privada/familiar, a mais tempo de lazer, a uma melhoria da qualidade de vida? Estas são algumas das questões sobre as quais nos propomos seguidamente reflectir.

²⁹⁸ A reflexão desenvolvida nesta comunicação decorre quer da tese de doutoramento da autora (em curso), quer dos dados obtidos no âmbito do estudo *As Formas Flexíveis de Emprego: Riscos e Oportunidades*, coordenado pela Prof. Ilona Kovács e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia – POCTI n.º 33042/SOC/2000.

²⁹⁹ Secção de Sociologia, ISEG-UTL.

Teletrabalho... para além dos números

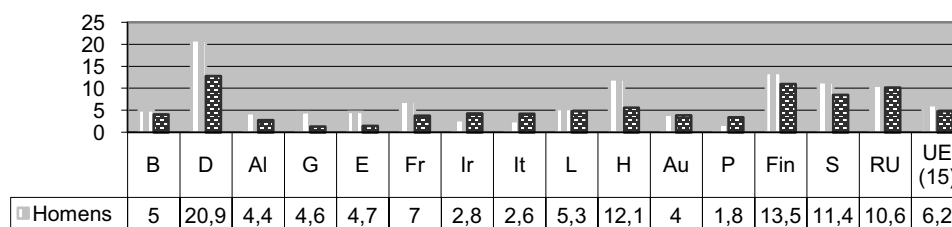
Segundo um relatório da Comissão Europeia, o número de teletrabalhadores na Europa tem crescido de uma forma muito expressiva (cf., Werdigier e Niebuhr 2000), ainda que a um ritmo inferior ao previsto pelos mais optimistas (questão que retomaremos mais à frente). Tal tem ocorrido de uma forma muito díspar entre os diferentes países; assim, como se poder verificar na figura 1, nos países nórdicos, Holanda e Reino Unido, o teletrabalho tem um peso significativo. Por outro lado, os países do Sul da Europa,³⁰⁰ mas também a Irlanda, têm em comum o facto de a penetração do teletrabalho ser inferior à média Europeia (*id. ibid.*).



No quadro Europeu, a maioria dos teletrabalhadores são homens; apenas em três países, o número de mulheres teletrabalhadoras é superior – é o caso de Portugal, Irlanda e Itália (Werdigier e Niebuhr 2000).

³⁰⁰ No caso de Portugal, além dos estilos tradicionais de gestão que vigoram muito em particular nas PME, é de salientar a fraca inovação tecnológica e organizacional, os elevados índices de analfabetismo tecnológico, o baixo nível de penetração da *internet*, os custos associados às telecomunicações (instalação e acesso à *internet*). Lembramos ainda os elevados custos das tarifas telefónicas em Portugal; a subscrição da linha telefónica custa 1,8% do rendimento anual per capita – o que contrasta por exemplo com a Finlândia, onde esse custo é de 0,4% (Huws 2000).

**Figura n.º 2 - Teletrabalhadores por Estado-Membro,
 por sexo (%)**



Fonte: Eurobarometer, Nov. 2000 (eWork 2001, IST)

Efectivamente, o nosso interesse por esta temática resulta mais da pertinência das questões que levanta do que propriamente da sua expressão estatística. Como ilustram as figuras, Portugal apresenta, no contexto Europeu, a mais reduzida percentagem de teletrabalhadores. Importa contudo ponderar que não há estatísticas fiáveis sobre esta modalidade de trabalho e que acreditamos haver, na realidade, mais teletrabalhadores que aqueles que os dados estatísticos nos reportam.³⁰¹ Além disso, partilhamos da visão de Nicola Armstrong, segundo a qual: (...) “mais do que ser uma aberração estatística, elitista e insignificante, o teletrabalho representa uma junção importante na rede de interesses sociológicos que circulam na literatura académica. Estes incluem a conexão entre a economia global e a dispersão espacial do trabalho, o dinamismo das novas tecnologias de informação e comunicação e suas aplicações, as análises feministas em torno das identidades e práticas sexuadas (...) e que actuam no emprego, na relação entre parceiros e no exercício da parentalidade” (1999: 43).

³⁰¹ Efectivamente, muitos dos indivíduos que entrevistámos não têm consciência do seu estatuto de teletrabalhadores – o que os afasta dos números estatísticos oficiais. À excepção daqueles que contactámos por via da Associação para o Desenvolvimento do Teletrabalho, são poucos os que se reconhecem ou descrevem como teletrabalhadores. Muitos estarão contabilizados como trabalhadores independentes (certamente um número muito expressivo), ou como trabalhadores por conta de outrem, ou ainda como trabalhadores no domicílio (note-se, a este respeito, que as estatísticas oficiais não têm informação desagregada a este nível, pelo que não nos é possível saber se são ou não teletrabalhadores). É preciso ainda ter presente o peso do trabalho informal em Portugal, pelo que é de ponderar que haverá teletrabalhadores, particularmente no domicílio, nessa situação.

Teorizações em torno das novas tecnologias e do teletrabalho

A questão da complexificação do sistema tecnológico vem sendo, desde os anos 70, tema de intenso debate, quer seja no contexto Sociologia Industrial e do Trabalho e de outras ciências sociais, quer seja por parte de sindicatos, organizações governamentais, entre outros organismos. De uma forma abreviada, podemos alinhar esse debate em duas perspectivas dicotómicas: a optimista e a crítica.

De acordo com a primeira, a difusão de novas tecnologias está associada a uma maior autonomia dos trabalhadores, responsabilidade e qualificação contínua. Nesta linha de pensamento, encontram-se os autores que antevêm uma ruptura em termos das relações de emprego e da natureza de trabalho, a qual decorre do advento de uma nova sociedade.³⁰² A automatização alivia o ser humano do exercício de trabalhos penosos e repetitivos, libertando-o para actividades criativas e intelectuais. Os empregos entretanto destruídos no sector industrial são compensados pela criação de novos postos de trabalho no sector terciário, onde novas ocupações de natureza complexa requerem sobretudo um trabalho intelectualizado e criativo. Por conseguinte, as novas tecnologias traduzem-se no fim da "miséria do trabalho", ou seja do trabalho repetitivo, desqualificado e alienante, apanágio da sociedade industrial (Gorz 1999). Para Daniel Bell (1977), a automatização e as novas tecnologias permitem que o homem possa usufruir de mais tempo livre, constituindo portanto o passaporte para a sociedade dos tempos livres ou do lazer (a consagração do *homo ludens*). Entretanto, Alvin Toffler (1984) anuncia, com o termo 'electronic cottage' (vivenda electrónica), a possibilidade de a partir de casa, de um modo descentralizado e desurbanizado,³⁰³ as pessoas poderem desempenhar a sua actividade profissional libertas do controlo e da alienação inerentes às grandes unidades industriais e organizacionais. Sendo um dos elementos fundamentais da terceira vaga, a vivenda electrónica, ao tornar-se o centro da "nova civilização", comporta ainda o potencial de eliminar os problemas psicológicos, sociais e económicos da vaga anterior – os congestionamentos de trânsito, a poluição, os custos de transportes e de outros energéticos, o desordenamento do território (coexistência de regiões sobrepopuladas e de outras praticamente desertas), o desemprego, os baixos salários e as actividades simples e rotineiras. Permite ainda que, em vez do modelo clássico de trabalhador, se desenvolva o modelo do empreendedorismo, i.e., trabalhadores independentes e detentores dos meios de produção (terminais electrónicos e equipamento electrónico e informático), ou ainda associações de teletrabalhadores que estarão na origem de novas formas organizacionais e de relacionamento. Simultaneamente, a "vivenda electrónica" favorece o fortalecimento de laços familiares e comunitários (entretanto desmembrados pela segunda vaga);³⁰⁴ este regresso ao aprofundamento das relações directas e emocionais tem implicações psicológicas muito positivas.

³⁰² São vários os conceitos que, entretanto, procuram designar (e.g. sociedade de informação, pós-industrial, pós-fordista, pós-salarial, terceira vaga).

³⁰³ Isto é, num cenário onde a simplicidade do trabalho em casa sucede a complexidade o *stress* da cidade e dos espaços superlotados das empresas (Araújo, E. 1999).

³⁰⁴ A chave para a coesão da família reside, na óptica de Toffler, no trabalho compartilhado, à semelhança do que existia na primeira vaga (sociedade pré-industrial); já não na família

Em síntese, de acordo com a perspectiva optimista (tese das “novas oportunidades”),³⁰⁵ os indivíduos teletrabalhadores, e particularmente aqueles trabalhando no domicílio, gozam de uma melhor qualidade de vida uma vez que o tempo não consumido em comutação lhes permite viver com menos *stress* e, simultaneamente, usufruir de mais tempo para si mesmos, para o lazer, para a família, para a vida comunitária, etc. No plano das relações entre os sexos,³⁰⁶ o teletrabalho facilitaria ainda igualdade de oportunidades na medida em que as mulheres, concretamente aquelas com responsabilidades familiares, teriam a possibilidade de desenvolver um trabalho remunerado sem se ausentarem do domicílio. Ainda, de acordo com algumas vozes feministas, como é o caso de Barbara Gutek (1983), o teletrabalho apresenta ainda a vantagem de libertar as mulheres do controlo e da autoridade masculinas patentes nos locais de trabalho convencionais (Cf., Huws, U., *et. al.* 1996). Por outro lado, os homens vinculados ao teletrabalho, uma vez esbatida a fronteira entre a esfera profissional e a vida familiar, seriam também estimulados a participar nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados familiares. A perspectiva optimista é, assim, marcada pela defesa da tese da convergência, quer em termos de classes quer no que toca aos papéis sociais desempenhados por homens e mulheres.

Além disso, também do ponto de vista político, o teletrabalho tem sido encorajado muitas vezes de um modo optimista, enquadrado no contexto das políticas “*family friend*”. Aliás, em geral, a questão da flexibilidade de emprego tem vindo a ser tratada, em praticamente todos os países europeus,³⁰⁷ como a ponte indispensável para a competitividade das economias e consequente criação de emprego, para um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar,³⁰⁸ para a igualdade de oportunidades e para uma melhoria da qualidade de vida em geral.

nuclear mas na família 'prolongada'. “Já hoje se suspeita que as taxas de divórcio são mais baixas entre casais que trabalham juntos. O chalé electrónico levanta de novo, em escala maciça, a possibilidade de maridos e mulheres, e até filhos, trabalharem juntos como uma unidade” (1980: 202). A estabilidade comunitária decorre do facto de o trabalho em casa evitar relações humanas transitórias e superficiais, favorecendo portanto um apego mais fortalecido com vizinhos, com a vida política e associativa local. A partir do empenho dos indivíduos na vida comunitária em geral, é de esperar – salienta o autor – que se multipliquem também as associações voluntárias.

³⁰⁵ Terminologia de Huws *et al.* (1996).

³⁰⁶ A articulação entre esta problemática e a questão dos efeitos das novas tecnologias tem sido lateralizada em muitos destes debates. No entanto, em Portugal, contam-se entre as excepções o trabalho de V. Ferreira (1991) – veja-se por exemplo o estudo sobre o efeito da informatização dos escritórios na relação entre os sexos.

³⁰⁷ Veja-se em particular o Livro Branco de 1994 da Comissão Europeia *Crescimento, Competitividade e Emprego*, onde o teletrabalho é percebido como um instrumento fundamental da competitividade da economia europeia. Mais recentemente, no contexto da Cimeira de Lisboa, essa posição ficou reiterada, sendo que uma prioridade estabelecida foi estimular o teletrabalho.

³⁰⁸ Importa reconhecer os esforços envidados no sentido da promoção do equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional, quer por parte da Comissão Europeia (como é o caso da Rede Europeia Família e trabalho, DG V), quer de organismos nacionais. Neste âmbito, a problemática da conciliação tem sido proeminente nas acções empreendidas ou apoiadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), como aliás expressam os trabalhos desenvolvidos no seu âmbito (veja-se, por exemplo, Guerreiro, M.^a das Dores e Lourenço, Vanda (1999); Perista, Heloísa e Lopes, Margarida Chagas (1999).)

Contraopondo-se à perspectiva optimista, outros autores têm adoptado uma posição bastante crítica relativamente às implicações das tecnologias de informação e comunicação (TIC) em geral, e do teletrabalho em particular, salientando sobretudo os riscos que lhes estão associados. Aqueles de inspiração marxista evocam sobretudo a degradação generalizada das condições de trabalho, denunciando a tendência para a desqualificação e o empobrecimento do conteúdo das tarefas (Braverman 1974).³⁰⁹ As novas tecnologias estão também associadas ao isolamento no trabalho, ao *stress*, à despersonalização, a uma intensificação dos níveis de controlo, a novas formas de alienação (Touraine 1970),³¹⁰ à individualização do trabalho e à fragmentação do poder colectivo dos trabalhadores. À luz destas teses, o imenso poder de controlo e de vigilância que as tecnologias detêm sobre o sistema operacional traduz-se na erosão de qualquer margem de liberdade individual por parte dos trabalhadores.

No que respeita concretamente ao teletrabalho, as vozes críticas apontam a exploração dos teletrabalhadores em geral, sujeitos a menores rendimentos, a escassas oportunidades de progressão e de valorização/formação profissional, ao isolamento social, a ausência de benefícios sociais e a apertados níveis de controlo (Phizacklea e Wolkowitz 1995; Allen e Wolkowitz 1986; Stanworth 1997).³¹¹ No contexto das estratégias empresariais de racionalização, redução de custos e exteriorização da força de trabalho, o teletrabalho pode corresponder a mais um instrumento que permite aos empregadores alcançar flexibilidade laboral (numérica) e local/espacial (Webster 1996). Endente-se que actualmente o teletrabalho é, acima de tudo, um método de produção no qual o lucro se baseia na casualização/atipicidade da força de trabalho, evidenciando o impacte adverso da desregulação no sentido de uma maior insegurança de emprego e de instabilidade económica. As teses feministas têm denunciado em particular a exploração a que as mulheres teletrabalhadoras estão sujeitas; assim, além dos aspectos negativos que são válidos para a generalidade dos trabalhadores, assiste-se a um reforço da condição de responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos. Acresce que nos agregados familiares em que são os homens a trabalhar neste regime, a organização das tarefas domésticas/familiares se mantém praticamente inalterada, isto é, na sua versão tradicional (Sullivan e Lewis 2001; Wolkowitz e Phizacklea 1995; Stanworth 1997). Em suma, esta perspectiva salienta que as mudanças introduzidas pelas TIC no domínio do emprego são responsáveis pelo agudizar das desigualdades económicas e sociais, quer em termos de classes (onde a tendência é para a polarização), quer entre os sexos.³¹²

³⁰⁹ Para um aprofundamento desta problemática em torno das teorizações sobre a sociedade de informação, veja-se (Kovács 2002).

³¹⁰ Efectivamente para autores como Touraine, a sociedade programada é a sociedade da alienação, o que quer dizer que se trata de uma sociedade onde impera a manipulação de informação, a sedução e a integração (via manipulação e sedução).

³¹¹ A respeito do Reino Unido, Celia Stanworth refere "os empregadores têm usado mais o teletrabalho para reduzir custos por via da desqualificação ou pela erosão dos termos e condições do trabalho do que propriamente para criar teletrabalhadores pós-modernos e *empowered*" (1997: 58).

³¹² Além destas visões dicotómicas e de certo modo deterministas, tem-se paralelamente desenvolvido uma perspectiva crítica que questiona sobretudo o unilateralismo das tendências anunciadas por ambas as teses anteriores; ou seja, não se pode inferir que, associada à imple-

Teletrabalho: motivações e experiências

Os estudos já realizados demonstram que as motivações, as vivências e as consequências do teletrabalho não são independentes do género. Efectivamente, enquanto as mulheres orientam a flexibilidade que a modalidade permite para cuidar da vida familiar e atender às necessidades do dia-a-dia doméstico, os homens tendem a prolongar o tempo de trabalho remunerado e a aumentar a sua produtividade (Sullivan e Lewis 2001). Igualmente, no nosso estudo,³¹³ a maioria das mulheres entrevistadas refere o peso que a família teve na opção pelo teletrabalho. É também comum a percepção que a possibilidade de proximidade com as crianças é a principal vantagem oferecida pela presente situação laboral.

Claro que há vantagens. Por exemplo, agora a Filipa está em casa – está a dormir, ainda- e eu estou aqui, mas posso parar e estar com ela. Bom, isso é uma vantagem. Agora, eu acho que tem de se ter muito mais disciplina porque é mesmo difícil, há sempre qualquer coisa: ou a bebé que chora ou assim, e a pessoa tem sempre tendência a levantar-se do que está a fazer e ir atender a criança ou o que seja. (Teletrabalhadora)

Uma vez que o teletrabalho representa para muitas mulheres a *saída* flexível que lhes permite combinar funções domésticas e familiares com uma actividade remunerada, é comum a simultaneidade de tarefas e uma maior percepção de que o tempo é escasso. Portanto, as mulheres tendem a vivenciar com mais *stress* e pressão a gestão dos usos do tempo (O. Sullivan e J. Gershuny 2001). A sincronização entre os tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as e os da permanência dos respectivos membros da família é mais penalizante para as mulheres do que para os homens; muitas admitem só conseguirem concentrar-se efectivamente na actividade profissional quando os familiares, e muito em particular as crianças, se encontram a dormir (à noite ou de manhã cedo). Muitas mulheres evocam ainda o facto de organizarem os seus tempos de trabalho remunerado em função dos horários da escola das crianças, bem como da disponibilidade requerida pela assistência às mesmas (Phizacklea e Wolkowitz 1995; Felstead e Jewson 2000; Bryant 2000).

Apesar de a autonomia sobre o tempo de trabalho ser um dos factores que mais motiva os indivíduos para a situação de teletrabalho, na realidade muito raramente lhes é possível controlar o ritmo e a intensidade de trabalho.³¹⁴ A falta de autonomia, por mais paradoxal que à partida pareça, é mais evidente entre aqueles/as que trabalham por conta própria, e resulta por exemplo das

mentação de novas tecnologias, há um efeito único – quer seja de desqualificação ou de qualificação do trabalho. Na realidade, as tendências são mais complexas do que aquelas captadas pelas visões optimista e pessimista, pelo que é preciso sobretudo atender ao contexto social em se inserem – designadamente ao papel do Estado, do capital, dos sindicatos e das relações entre os sexos (Lyon, 1992; Webster, 1996; Cockburn e Ormrod, 1993; Wajcman, 1991; Kovács 2002).

³¹³ Este tem-se baseado em entrevistas em profundidade (histórias de vida) realizadas a teletrabalhadores/as e, em algumas circunstâncias, em visitas complementares aos respectivos locais de trabalho daqueles/as (ou seja, às suas casas).

³¹⁴ Os constrangimentos impostos à autonomia destes trabalhadores encontram-se pormenorizados no estudo de Allen e Wolkowitz (1986). Para estas autoras, a autonomia dos teletrabalhadores é sobretudo um mito.

flutuações e da imprevisibilidade em matéria de trabalho (ou “encomenda”). À semelhança daquilo que é salientado no estudo Huws *et al.* (1996), depois de um período de trabalho intenso, é por vezes difícil retirar prazer do descanso, dado o receio de não haver trabalho em breve. A autonomia é portanto, para alguns, cerceada pelo risco da insegurança económica.

Porém, a associação linear entre teletrabalho e precariedade pode também ser simplista e até redutora da realidade. Note-se que, mesmo entre as mulheres, apesar da conhecida a sua maior vulnerabilidade face aos riscos da flexibilidade de emprego, as qualificações e a profissão desempenhada têm um peso muito importante – como ilustra o depoimento de uma teletrabalhadora por conta própria:

Não sinto nada assim [como inseguro e precário] (...). Não sinto nada, muito pelo contrário, o trabalho independente dá-me de facto independência, dá-me liberdade, mas talvez porque eu faço um grande trabalho ao nível da procura de clientes... internacionais. Tenho alguma sensibilidade para as tendências de mercado, para tentar perceber o que é que está a dar mais agora... (Teletrabalhadora)

No nosso estudo, a maioria das pessoas inquiridas, e independentemente do tipo de trabalho realizado, sente igualmente que o seu trabalho é controlado, o que advém não tanto da entidade empregadora mas sobretudo da autodisciplina imposta pelos estritos prazos de entrega e pelo nível de qualidade exigido ao *output* do seu trabalho. Apesar de não termos presenciado nenhum ambiente de vigilância tipo *big brother*, a verdade é que há mecanismos de controlo que só as novas tecnologias permitem. Assim, quando um/a teletrabalhador/a está a exercer a actividade profissional, é como se estivesse *on-line* com a empresa empregadora ou subcontratante; quando não está disponível, aparecerá no visor uma mensagem tipo *desligado* ou *ausente*.

Acresce que, à semelhança do verificado noutros estudos,³¹⁵ a autodisciplina é ainda imposta pela necessidade de atender a responsabilidades familiares. Verificámos que as teletrabalhadoras, e muito particularmente as que são mães, tendem a organizar e estruturar a sua jornada de trabalho em torno de um horário pré-definido (entre as 9 e as 17.00 ou entre as 10.00 e as 19.00). Tal parece relacionar-se com o facto de terem de atender à rigidez dos horários escolares e das refeições dos filhos, bem como com a dificuldade (ou mesmo impossibilidade) de atender nas responsabilidades profissionais quando as crianças estão por casa. A razão por que os homens se sentem menos obrigados a definir um horário deste tipo decorre dos sinais que passam às suas crianças, designadamente no sentido de que não devem em nenhuma situação ser interrompidos nos seus afazeres profissionais (Huws *et al.* 1996).

Quer dizer que, apesar de se apontar a autonomia de gestão do tempo como uma das vantagens do teletrabalho, são vários os constrangimentos que, muito em particular no caso das mulheres, se colocam a uma gestão autónoma do ritmo de vida. Por exemplo, uma das nossas entrevistadas, apesar de ter

³¹⁵ Veja-se por exemplo, Phizacklea, A. e Wolkowitz, C., 1995; Huws, 1996.

salientado que poupa cerca três horas diárias em transportes, acaba por reconhecer que o trabalho tem fundamentalmente "devorado" as horas livres.

Nos últimos dois anos deixei de conseguir ter tempo para o ginásio, onde costumava ir regularmente antes. Esta é uma situação que quero muito conseguir mudar. Os meus tempos livres – quando os tenho – são essencialmente para estar com a família. (*Teletrabalhadora*)

Muito dificilmente são, portanto, suportadas empiricamente as teses optimistas que prevêem um maior envolvimento na vida comunitária, associativa e em acções de voluntariado. Os/as teletrabalhadores/as entrevistados/as não participam mais em actividades sociais, culturais e políticas que os/as restantes trabalhadores/as. Os homens teletrabalhadores, mais do que as mulheres, tendem a dedicar mais horas ao trabalho remunerado – situação que não é todavia exclusiva. Uma das teletrabalhadoras, solteira e sem responsabilidades familiares, dedica à actividade profissional 12 horas por dia, o que nos leva a considerar que efectivamente as responsabilidades familiares têm um peso importante na forma como as mulheres experienciam o teletrabalho.

Os estudos já realizados apontam também para o facto de os homens teletrabalhadores exercerem a sua actividade profissional numa assoalhada específica da casa, por forma a evitar eventuais interferências e conflitos entre a vida profissional e a familiar. Por outro lado, são comuns as situações em que as mulheres (teletrabalhadoras) têm ao seu dispor um espaço que é comum aos restantes membros da família, estando portanto sujeitas a interferências várias. Nestas situações, em que está ausente a mínima barreira física entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico, é comum haver uma alternância muito frequente de tarefas (ora profissionais ora domésticas), resultando daí um duplo desgaste físico e psicológico. Também o estudo de Felstead e Jewson confirma esta evidência: as mulheres tendem a evocar, mais do que os homens, a falta de espaço para exercer a actividade profissional no domicílio uma vez que tendem a partilhar o mesmo espaço com outros membros da família. Este facto "(...) reflecte a tendência para o trabalho remunerado realizado pelas mulheres no domicílio ser mais 'invisível' que o dos homens, uma vez que a casa é tida como o espaço 'natural' onde estão situadas mulheres e mães (...)" (2000: 125).³¹⁶ Apesar de, como salientado previamente, as nossas conclusões serem preliminares, temos constatado que as variáveis ocupação e classe social têm um efeito moderador importante; as mulheres teletrabalhadoras com profissões de coordenação e com responsabilidade no domínio da supervisão tendem a adquirir casa já a pensar no espaço específico que necessitam para exercer a actividade profissional. Quando existem crianças, estas

³¹⁶ Esta evidência não é, contudo, confirmada pelo estudo de U. Huws *et al.* (1996). Neste caso, a maioria dos teletrabalhadores, homens e mulheres tradutoras, tinham uma divisão específica da casa para desenvolver a sua actividade profissional. Este facto parece sugerir que as diferenças ocupacionais poderão ser, em certas circunstâncias, mais importantes que propriamente as diferenças de género. "A natureza do trabalho de tradução é exigente e requer uma concentração considerável. Pode ser que, para muitos, ter uma assoalhada específica, seja uma pré-condição para este tipo de trabalho, uma ferramenta tão essencial como um computador, um modem ou um dicionário (...)" (1996: 43).

mulheres tendem ainda a contratar serviços domésticos para que as interferências caseiras/familiares sejam minimizadas.

Além disso, as mulheres tendem a lamentar o facto de o seu (tele)trabalho nem sempre ser levado a sério por familiares e amigos. Por conseguinte, e de uma forma ainda mais premente do que para os homens, coloca-se-lhes a necessidade de auto-organização e disciplina.

(...) de facto, tem que haver uma educação muito grande da nossa parte. Obviamente que elas telefonam: “ah, olha, não queres ir comigo ali...?”, “eu estou a trabalhar, já se esqueceram disso? Eu estou em casa mas estou a trabalhar.” Então, muitas das vezes, quando elas vêm cá, para elas verem mesmo que eu não posso, fico aqui sentada, elas vêm, muito bem, olá, um beijinho, e eu continuo aqui. E depois vêm-me a trabalhar: ou estou ao telefone, ou estou a comunicar com os outros colegas via chat ou, então, estou mesmo a fazer qualquer coisa. Ou vêm-me a ler, pronto, o meu trabalho, que eu tenho que fazer. E eu não saio. E elas põe-se aqui à espera que eu diga qualquer coisa e eu continuo a trabalhar. Pronto, isso vai muito da educação da nossa parte (...) (Teletrabalhadora)

Há ainda a referir que temos entrevistado teletrabalhadoras que se manifestam verdadeiramente satisfeitas com a sua situação profissional. Algumas delas sentem que efectivamente gerem agora as suas vidas com mais flexibilidade e autonomia e que usufruem de uma qualidade de vida acrescida. Poderemos – tal como Bryant (2000) questionar se – nas situações em que a conciliação com o trabalho doméstico e os cuidados com os filhos é ressaltada, se não estará em causa uma acomodação às expectativas patriarcais? A nosso ver, apesar de esta ser uma questão pertinente e corroborada certamente em muitos casos, não a podemos definir como a única possível. Como aliás recordam as autoras A. Phizacklea e C. Wolkowitz (1995), é igualmente importante ponderar a hipótese segundo a qual algumas mulheres, ao valorizarem a dimensão familiar e ao optarem por trabalhar no domicílio, estão a rejeitar os padrões de trabalho masculinos e a dissociação entre o espaço público e privado.

Conclusão

Face aos resultados até agora obtidos, consideramos que ambas as teses, quer optimista quer a crítica, encontram alguma sustentação empírica. Importa salientar que, tal como o mercado de trabalho se tem vindo progressivamente a diferenciar e a fragmentar, também o teletrabalho se traduz em vivências diversificadas: uns/umas encontram naquela modalidade de trabalho uma fonte importante de oportunidades, enquanto outros/as experienciam sobretudo os seus riscos. A mesma leitura é válida quando a análise incide sobre cada categoria sexual. Longe de se pretender fazer tábua rasa sobre as desigualdades sexuais que persistem no mercado de trabalho e no teletrabalho em particular, importa também não escamotear a diversidade de experiências vividas pelas mulheres teletrabalhadoras.

A nosso ver, o facto de a maioria das mulheres optar pelo teletrabalho por razões essencialmente práticas, designadamente por força da necessidade de

conciliar o trabalho remunerado com os cuidados com os filhos e as tarefas domésticas, tem implicações ambíguas. Por um lado, permite-lhes que estejam fisicamente em casa, junto de crianças ou de outros familiares e, simultaneamente, exercer uma actividade remunerada. Mas, por outro lado, expressa também que as motivações para o teletrabalho não são independentes do género, havendo o risco – como salienta Webster (1996) – de os homens manterem o seu estatuto profissional e de as mulheres o perderem. Uma das questões que pretendemos explorar, e que os dados entretanto obtidos não nos permitem ainda tomar posição, é a de saber se a divisão tradicional do trabalho doméstico se manterá inalterada (no caso em que o homem é teletrabalhador) ou até mesmo reforçada (quando a mulher é a teletrabalhadora) (Sullivan e Lewis 2001). Neste caso, confirmar-se-ia a tese de que as eventuais oportunidades contidas no teletrabalho, no sentido da modernização entre os sexos, colidem com o peso das ideologias tradicionais em torno dos papéis sociais dos homens e das mulheres. Mas, seguindo o raciocínio de Ursula Huws *et al.* (1996), haverá ainda outra hipótese alternativa: dada a complexidade da relação entre o género e o teletrabalho, é provável que esta forma de trabalho tenha tanto o potencial para reforçar os papéis sexuais tradicionais como para os 'provocar' e reorganizar. O desafio que se nos segue será pois o de explorar e testar estas hipóteses.

Bibliografia

Allen, Sheila e Wolkowitz, Carol (1986), "The control of women's labour: the case of homeworking". *Feminist Review*, n.º 22: 25-51.

Araújo, Emília (1999), "A 'ressimbolização' do tempo – a promessa do teletrabalho". *Actas das Comunicações apresentadas ao VIII Encontro da APSIOT*, Celta Editora, 395-411.

Armstrong, Nicola J. F. (1999), "Flexible work in virtual workplace: discourses and implications for teleworking". In Felstead, Alan e Jewson, Nick (eds.), *Global Trends in Flexible Labour*, London: MacMillan Press, 43-61.

Bell, Daniel (1977), *O advento da sociedade pós-industrial*, São Paulo, Cultrix.

Braverman, Harry (1977 [1974]), *Trabalho e Capital Monopolista – A Degradação do Trabalho no século XX*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.

Bryant, Susan (2000), "At home on the electronic frontier: work, gender and the information highway". *New Technology, Work and Employment*, 15 (1): 19-33.

Cockburn, Cynthia e Ormrod, Susan (1993), *Gender & Technology in the Making*, London: Sage Publications.

Comissão Europeia (1994), Livro Branco sobre Crescimento, Competitividade e Emprego.

Comissão Europeia (2000), Estratégias de criação de emprego na sociedade de informação, European Commission.

European Commission, *EWork 2001, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy*, European Commission, IST – Information Society Technologies.

Felstead, Alan e Jewson, Nick (2000), *In Work, At Home: Towards an Understanding of Homeworking*, London: Routledge.

Ferreira, Virgínia (1991), "Tecnologias e Relações Sociais de Sexo", *Organizações e Trabalho*, APSIOT, n.ºs 5/6: 47-61.

Gorz, André (1999), *Reclaiming Work – Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge: Polity Press.

Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (1999), "Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas", Lisboa, CITE.

Huws, Ursula *et al.* (1996), *Teleworking and Gender*, The Institution for Employment Studies, Report 317.

Huws, Ursula (2000), *Equality and Telework in Europe*, European Commission, DG Employment and Social Affairs.

Kovács, Ilona *et al.* (2002), "As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e problemas da sociedade de informação", Oeiras: Celta Editora.

Lyon, David (1992), *A Sociedade de Informação. Questões e Ilusões*, Oeiras: Celta Editora.

Perista, Heloísa e Lopes, Margarida Chagas (1999), "A Licença de Paternidade – Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade", Lisboa, DEPP, CIDES.

Phizacklea, A. E Wolkowitz, C. (1995), *Homeworking Women, Gender, Racism and Class at Work*, London: Sage Publications.

Stanworth, Celia (1997), "Telework and the information age". *New Technology, Work and Employment*, 13 (1): 51-62.

Sullivan, Cath e Lewis, Suzan (2001), "Home-based telework, gender and the synchronization of work and family". *Gender, Work and Organization*, vol. (2):123-145.

Sullivan, Oriel e Gershuny, Jonathan (2001), "Cross-national changes in time-use: some sociological (hi)stories re-examined". *British Journal of Sociology*, vol. 52 (2): 331-347.

Toffler, Alvin (1984 [1980]), *A Terceira Vaga*, Livros do Brasil, Lisboa.

Touraine, Alain (1970), *A Sociedad Post-Industrial*, Lisboa: Edições Moraes.

Wajcman, Judy (1991), *Feminism Confronts Technology*, Cambridge: Polity Press.

Webster, Juliet (1996), *Shaping Women's Work – Gender, employment and information technology*, London: Longman.

Werdigier, Wolf e Niebuhr, Andree (2000), "Euro-telework and scenarios – telework and call centres", Euro-telework Project, European Commission, DG Employment and Social Affairs.