

Conciliação entre trabalho remunerado e família: problema feminino? Algumas reflexões a partir da realidade italiana

Reconciling paid work and family: feminine problem? Some reflections from the Italian reality

Giuseppina De Grazia*

Resumo: O artigo trata do velho problema da dupla jornada, focalizando em especial o trabalho em tempo parcial feminino utilizado em diversos países europeus por conveniência das empresas, mas também, por falta de outras alternativas, para facilitar a conciliação entre vida familiar e profissional - em geral ainda considerado um problema exclusivo da mulher trabalhadora. As questões de gênero são examinadas em articulação com o panorama atual do mundo do trabalho, o qual, embora com diferenças de intensidade, penaliza homens e mulheres cujas necessidades quase sempre se contrapõem aos interesses de valorização do capital. A partir de referências bibliográficas e entrevistas realizadas junto às Universidades de Milão (Bicocca), Nápoli e Calábria, além de sindicalistas da CGIL¹, tenta-se apresentar algumas características da realidade italiana, país com um intenso histórico de debate a respeito da equidade de gênero, e hoje imerso em profunda crise e retrocesso de conquistas.

Palavras chave: Trabalho. Gênero. Precarização.

Abstract: This article discuss the old problem of double journey, focusing especially the part time for women, adopted in many European countries for the companies convenience, but also to stimulate conciliation between household and professional life, an issue in general attributed only to the working women. Gender issues are examined in this article besides working global scenario, which, although in different levels, affects men and women with needs opposed to the capitalism's interests. From a research held in Italy, this article tries to present some aspects of women workers life in the European country, which has tracking record on the debate about gender equality, and nowadays is affected by severe crisis and regression in terms of workers rights conquests.

Keywords: Work. Gender. Precarization.

Recebido em: 02/06/2015. Aceito em 02/10/2015

*Doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo - Mestrado em Sociologia pela Universidade de São Paulo -Graduação em Serviço Social pela PUC de São Paulo. Até maio/2015: Professora Adjunta na Universidade Federal Fluminense – UFF/ RJ e-mail: pina.gr@uol.com.br

¹ A pesquisa foi desenvolvida de setembro a dezembro de 2014, sob a supervisão da Profa. Carmen Leccardi da Universidade dos Estudos de Milano-Bicocca - Itália.

Introdução

Ultrapassar o âmbito doméstico e ingressar no mercado de trabalho sempre foi um marco importante no processo de emancipação da mulher. A realidade vivenciada cotidianamente, no entanto, evidencia – para além da exploração e opressão comum a toda classe trabalhadora – a continuidade e reprodução das relações hierárquicas de desigualdade e discriminação, tanto no universo do trabalho produtivo como no ambiente doméstico.

Apesar da entrada maciça da mulher no mercado de trabalho particularmente nas últimas décadas do século passado, os atributos biológicos femininos (gestação, parto, amamentação...) continuam sendo utilizados para discriminar a mulher, seja com a exclusão total, seja com sua incorporação através de vínculos precários, ou ainda restringindo-a a funções subalternas, menos qualificadas e menos remuneradas.

Na esfera privada, mesmo trabalhando também fora de casa, a responsabilidade pelas tarefas domésticas, pela educação dos filhos; a obrigação de cuidar dos pais idosos ou familiares doentes, apesar dos avanços no último século, ainda continua atribuição primordialmente – quando não exclusivamente – feminina. O resultado é a famosa e velha dupla jornada, sobrecarregando e ao mesmo tempo limitando a autorrealização da mulher enquanto ser humano em todas as suas dimensões.

O aumento exponencial da participação da mulher no mercado de trabalho em tempos de reestruturação produtiva e políticas neoliberais – com seu corolário de crises contínuas inclusive nos países centrais – impõe a necessidade de ampliar a visão para um cenário agravado por consequências largamente conhecidas: altíssimas taxas de desemprego, *mundialização* do trabalho precarizado, retrocesso nos direitos conquistados no último século e degradação do tecido social em todos os níveis.

Nesse quadro, o debate em torno da articulação entre as esferas da produção e reprodução social continua intenso em diversos países, embora com abordagens diversificadas em relação às décadas passadas, e particularizadas a partir das características e concepções do debate de gênero em cada país.

Até o final do século passado, a histórica reivindicação de redução da jornada de trabalho sem redução de salário para homens e mulheres era considerada uma importante bandeira, tanto para enfrentamento do desemprego agravado nos anos 1980/90, como para uma melhor qualidade de vida (veja-se particularmente os exemplos da França, Alemanha e Itália²). Para o movimento sindical e uma parte do movimento feminista também era considerada um instrumento necessário, embora insuficiente, na luta pela maior equidade na repartição dos tempos dedicados ao trabalho remunerado e ao trabalho doméstico entre ambos os sexos.

Com as inúmeras transformações no mundo do trabalho – as jornadas flexíveis, os horários atípicos, os empregos instáveis, o combate a qualquer regulação pública nas relações capital X trabalho, paralelamente às dificuldades de mobilização e organização dos trabalhadores, o instrumento mais comum para fazer frente às dificuldades de conciliação, principalmente na Europa, passou a ser o recurso ao *part time* – a jornada reduzida para o trabalho feminino.

Embora a ideia inicial fosse tecer algumas aproximações comparativas entre a realidade das trabalhadoras no Brasil e Itália, por questões de espaço, o presente trabalho permanecerá centrado nas dificuldades e estratégias utilizadas pela mulher italiana no seu enfrentamento diário para dar conta da família e do trabalho remunerado. Porém a realidade trazida à tona pelos dados coletados nos estudos e depoimentos trazem situações facilmente reconhecidas no cotidiano vivenciado por milhares de trabalhadoras pelo Brasil afora. Contextos tornados mais próximos nos últimos anos, à medida que a Itália, assim como outros países europeus veem o Estado do Bem Estar escapar-lhes cada vez mais por entre os dedos.

A discussão conceitual na abordagem sobre a posição da mulher na divisão social do trabalho ao longo da história fundamenta-se na teoria crítica, onde as questões de gênero e

² Na França, a lei das 35 horas semanais, editada em 2000, além de várias conquistas anteriores de jornadas ainda menores em diversas categorias na Alemanha, incentivou intenso debate também na Itália. Além das resistências óbvias do patronato e da implementação de novos modelos produtivos o retorno de governos de direita impôs grande retrocesso ao avanço dessa proposta nesses e em vários outros países.

de classe se interpenetram numa permanente relação dialética, assim como as esferas da produção e reprodução. Da mesma forma, a compreensão das profundas crises que atingem tanto a Itália como o Brasil nos dias atuais – restritas neste espaço no que diz respeito ao mundo do trabalho – busca sua inteligibilidade numa perspectiva totalizante a partir do modo de produção capitalista e da sociedade de classes.

Divisão Social e Sexual do Trabalho

Historicamente, a divisão do trabalho entre homens e mulheres sempre existiu. Em algumas sociedades primitivas, porém, apesar dessa divisão ter como um dos fundamentos as características biológicas diferentes entre os sexos, não havia uma valoração desigual para as tarefas assumidas por ambos. Tratava-se de ocupações complementares e não hierárquicas. Assim, o fato da mulher precisar ficar mais tempo circunscrita a um lugar para dar à luz e amamentar, facilitava o trabalho na agricultura, a criação de animais, etc. Enquanto os homens caçavam ou guerreavam. A capacidade de procriação, longe de significar algum tipo de fragilidade, era um atributo valorizado em algumas tribos - pela necessidade de mão de obra para cultivar a terra, ou, a partir de fundamentos mágico-religiosos, pela capacidade da mulher transferir para a terra a sua fertilidade, etc. (BLAY, 1978).

A pesquisa histórica realizada até aqui permite a constatação de relações igualitárias em diversas culturas. Assim como nas sociedades pré-modernas, anteriores à economia de mercado, é possível verificar a ausência de uma divisão rígida entre a produção de bens e a ocupação nas tarefas domésticas.

A generalização da economia de mercado transformou a produção de bens numa esfera autônoma e de domínio masculino. A mulher passou a ocupar-se das atividades a partir daí consideradas secundárias - a esfera privada, caracterizada como essencialmente *feminina*: a vida doméstica, a tarefa de cuidar dos filhos, da família, a afetividade - isto é, tudo o que “não se expressa em dinheiro”, e, portanto, sem “valor”. (KURZ, 2000). Ou, pelo menos, que aparece enquanto tal. Na realidade, esse tipo de trabalho, apesar de não diretamente mercantil, permite a reprodução do capital, criando “as condições

indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos e de si própria”. (ANTUNES, 1999, p.108).

Dessa forma, as diferenças biológicas, a partir de processos históricos, construídos e legitimados socialmente, foram se traduzindo em desigualdades, dando origem a relações hierárquicas, de dominação do homem para com a mulher. A capacidade de reprodução da mulher foi transformada em fragilidade. O famoso *instinto maternal* (“a mulher nasceu para ser mãe”) passou a ser utilizado para discriminar a mulher, excluindo-a do espaço público, do universo *masculino* da produção para o mercado. Quando, por necessidade desse mesmo mercado, aceita-se a participação da mulher, a incorporação é feita de maneira restrita, seletiva, limitada em guetos reservados a ocupações classificadas como *tipicamente femininas*, desqualificadas e mal remuneradas.

A partir dessa perspectiva é que desde os anos 1990 vem se ampliando a utilização do conceito de gênero para análise das relações entre os sexos, considerando as dimensões sociais, culturais e simbólicas que transformaram essas relações em relações de poder (LISE, 1999). Mais do que ater-se à especificidade do papel da mulher na sociedade e no mundo do trabalho, a questão de gênero refere-se à *relação social* estabelecida entre homens e mulheres, às relações de poder, de dominação que foram se constituindo ao longo do desenvolvimento da sociedade. Relações de hierarquia que se conjugam e se reforçam com as relações de classe e raça.

A oposição contraditória entre a esfera pública (considerada essencialmente masculina) e a esfera privada – lugar “natural” da esposa e da mãe gera um conflito permanente que dilacera a subjetividade feminina, em decorrência dos valores historicamente introjetados pela própria mulher. Em outras palavras, continua ainda bastante enraizado o sentimento de que a responsabilidade social pela maternidade a incapacita para as atividades fora de casa. (OLIVEIRA, 1998).

Como se fosse um problema de ordem exclusivamente particular, apesar de grandes avanços, a mulher ainda é colocada, na expressão utilizada por Oliveira, diante da “escolha de Sofia”: trabalho ou maternidade. Na dificuldade para manter o duplo papel, em geral acaba sacrificando

ou um ou outro. Outras, no fim da licença acabam descobrindo que foram transferidas para outra função, ou perderam a chefia, por exemplo - castigo por sua improdutividade. (Idem, 1998). Também na tentativa de buscar uma conciliação entre as duas esferas, algumas mulheres optam por trabalhos temporários, no próprio domicílio, ou pelo trabalho em tempo parcial como no caso da Europa. Quase sempre “soluções” que, além de pessimamente remuneradas, a afastam cada vez mais de uma real profissionalização.

As conquistas obtidas através dos movimentos operários, sindicais, feministas, principalmente em alguns países europeus no período do Estado do Bem Estar - quando os cuidados familiares podiam ser mais facilmente socializados através de creches, escolas em período integral, e outros serviços públicos, também entraram em colapso nas últimas décadas com os cortes de gastos sociais e a generalização das políticas neoliberais.

O retorno do modelo de Estado de hegemonia liberal, por sua vez, tornou-se uma condição necessária para viabilizar a reestruturação produtiva implementada pelo capital para recuperar a lucratividade que vinha perdendo desde o fim dos anos 1960. Inaugurando o que Harvey denominou de “modelo de acumulação flexível”, em sua dimensão econômica, política e ideológica, o último quartel do século XX presenciou a generalização de dois fenômenos de grandes dimensões: a precarização das relações de trabalho e um intenso afluxo da mulher no mercado de trabalho.

Assim como ocorreu no Brasil, inúmeros dados dos anos 1980 e 90 apontam o enorme aumento da participação feminina no mercado de trabalho na Europa. A taxa de ocupação feminina passou de 38% em 1970 para 52% em 1990, o que representa 44% da população economicamente ativa, segundo dados do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) de 1997, citados por Hirata (2000, p.41). Vários estudos explicam esse significativo aumento, em grande parte pelo “efeito Mc Donald’s”: postos de trabalho não qualificado, principalmente no setor de serviços e muitos em regime de tempo parcial. Ou seja, empregos que se ajustam às necessidades da economia flexível, na qual o

salário do homem já não era mais suficiente para o sustento da família, como no período fordista.

Alguns aspectos do trabalho feminino na realidade italiana

Vivenciando uma crise econômica considerada por amplos setores como a mais grave desde o pós-guerra, na última década o país assiste diariamente a uma degradação alarmante da situação de trabalhadores, aposentados, jovens e pequenas empresas. Nas TVs, nas esquinas, no interior das casas, o debate acalorado a respeito da perda de direitos, crescimento do desemprego e da pobreza está sempre na ordem do dia.

Consequência direta da crise iniciada em 2008 nos Estados Unidos - em grande parte como decorrência da desregulamentação financeira iniciada ainda na década de 1980 – alastra-se em seguida por toda Europa. Tendo como única forma de enfrentamento a imposição de políticas de austeridade comandadas pela Alemanha, Banco Central Europeu e FMI (a famosa “troica”), a Europa como um todo, mas principalmente países como Grécia, Espanha, Portugal, Itália, entre outros, viram seus níveis de emprego, serviços públicos e qualidade de vida despencarem.

Entre diversos fatores, os longos anos de governos desastrosos como o de Berlusconi, para Perry Anderson (2014), tornaram a Itália

[...] o caso mais agudo de disfunção na Europa. Desde a adoção da moeda única, em 1999, a Itália teve o pior desempenho econômico entre os países da União Europeia. [...] No entanto, não se trata de um desses países pequenos ou médios da recém adquirida periferia da União. É um dos seis membros fundadores, com população comparável à da Grã-Bretanha, e uma economia uma vez e meia a da Espanha. Sua base industrial é a segunda maior da Europa, superada apenas pela da Alemanha. Seus títulos do Tesouro constituem o terceiro maior mercado de títulos soberanos do mundo. Com sua mescla de peso e fragilidade, a Itália é o elo realmente fraco da UE, o ponto onde ela pode, teoricamente, quebrar.

O governo atual, chefiado por Matteo Renzi, com grandes semelhanças de estilo e alinhado politicamente a Berlusconi, desde que assumiu o governo, no início de 2014, vem travando uma

guerra contra os trabalhadores e centrais sindicais por suas propostas de ampla reformulação da legislação trabalhista, cujo ponto mais polêmico seria a eliminação do Artigo 18 que impede a demissão de trabalhadores sem justa causa (nas empresas com mais de 15 funcionários).

Na mira de ataque do Primeiro Ministro, o atual Estatuto dos Trabalhadores é fruto das lutas da classe dos anos 1970, e enquanto as centrais sindicais - em especial a CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) - reivindicam a ampliação dos direitos, a criação de empregos e a estabilidade para todos os trabalhadores, de grandes e pequenas empresas, o governo propõe justamente o contrário: liberdade total para as empresas demitirem à vontade, além da continuidade no corte dos gastos públicos e investimentos.

A “eficácia” (no fracasso) das políticas de austeridade aplicadas em toda a Europa pode ser verificada com alguns dados do ISTAT (2014) (Istituto Nazionale di Statistica, equivalente ao nosso IBGE): nos cinco anos da crise, de 2008 a 2013, mais de 6 milhões de trabalhadores perderam seus empregos nos quatro países da Europa meridional (Itália, Espanha, Grécia e Portugal).

Assim como no Brasil, se a realidade é preocupante para os trabalhadores em geral, quando se comparam as taxas de homens e mulheres, a situação consegue sempre ser pior para estas últimas. Segundo os últimos dados do ISTAT, publicados em 2014, a taxa de ocupação dos homens entre 15 e 64 anos, na Itália, é de 64%. Na mesma faixa de idade, a cada 100 mulheres, trabalham apenas 46,6%.

Os mesmos dados mostram um país com os mais baixos níveis de participação da mulher no mercado de trabalho em toda a Europa: os índices de inatividade, isto é, relativos à população feminina sem qualquer ocupação remunerada, e que não está à procura de trabalho (por isso não é considerada desempregada) são quase o dobro em relação aos dos homens. Entre os principais motivos, como se verá adiante, estão as dificuldades para conciliar o trabalho remunerado com a maternidade.

Já os índices de desemprego não apresentam grande variação nos últimos anos porque a crise no país atingiu com mais força o setor industrial e da construção, historicamente com maioria masculina.

Em relação aos jovens entre 15 e 24 anos, apesar do aumento da flexibilização - prática sempre propagandeada como indutora da criação de empregos - em 2013 a taxa de desemprego dobrou em relação a 2007: de 20,3% passou para 40%.

Apesar dos índices ainda abaixo de muitos países europeus, não há dúvida de que também para a mulher italiana a entrada crescente no mundo do trabalho é uma realidade. Reyneri (2011, p. 43) refere-se ao aumento ou retorno da mulher às atividades remuneradas fora do espaço doméstico, como um dos “fenômenos mais importantes que caracterizaram o mercado de trabalho na segunda metade do século XX”³. O autor fala em retorno referindo-se à histórica presença da mulher na agricultura, na manufatura têxtil no início da industrialização, e lembrando que nas duas grandes guerras, a mulher ocupou em grande parte o lugar dos homens que estavam no front.

Marina Piazza⁴ (2009) também enfatiza o aumento do número de mulheres com maior nível de instrução na faixa de 25 a 44 anos no mercado de trabalho. O fato da Itália estar em último lugar entre os países europeus quanto à ocupação feminina é atribuído por ela aos baixos índices de emprego no sul do país e entre as pessoas de mais de 50 anos, à grande quantidade de trabalho informal não contabilizado, e às ainda poucas possibilidades de *part time*, quando comparadas à maioria dos países do velho continente.

Um aspecto fundamental em qualquer abordagem a respeito da realidade italiana refere-se ao forte contraste entre o norte e o sul do país. “É como se fossem dois países”, diz Piazza na entrevista concedida para este trabalho⁵:

No último dado do Istat, a ocupação feminina chega a 46% no conjunto da Itália. No Norte

³ Tradução nossa, assim como nas demais citações referentes à bibliografia italiana e às entrevistas.

⁴ Pesquisadora de referência na questão de gênero, foi presidente da Comissão Internacional da Igualdade de Oportunidades (Pari Opportunità), por 3 anos, a partir de sua nomeação em 2000.

⁵ As entrevistas foram realizadas após expresso consentimento dos participantes, de acordo com os procedimentos definidos na Declaração de Helsinque V, 1996, e na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

chega a 60, 65%. No sul: 30%. A média nacional não diz nada. É assim também quanto ao nº de creches: uma diferença brutal (vai de 30 a 2%) (Marina Piazza, Milão, out 2014).

O grande problema do sul é a escassa oferta de emprego. Por isso a continuidade da mulher “do lar”, em grande parte não resulta de escolha da mulher, mas das determinações da estrutura socioeconômica dessa região do país. O depoimento de uma funcionária do Ministério do Trabalho naquela região serve para ilustrar um pouco a situação:

Eu trabalhava no setor de colocação de mão de obra. Numa época chegamos a ter 10 mil trabalhadores inscritos [à procura de trabalho]. Claro que a oferta de trabalho era totalmente irrisória frente a essa demanda.

Aqui no sul a grande maioria das mulheres não trabalha porque não há empregos. As possibilidades de trabalho aqui são praticamente zero. O trabalho mais comum era na agricultura, mas os terrenos são pequenos e não dá para viver só da agricultura.

Com a crise dos últimos anos, todos os dias pequenas empresas, lojas, fecham porque não conseguem pagar os trabalhadores. São pequenos empreendedores com 2 ou 3 empregados, em geral sem contratos de trabalho. (Giuseppina, Potenza, out. 2014).

Para facilitar as demissões, outro entrevistado da CGIL dessa região, relata um artifício utilizado por alguns empregadores para driblar o Artigo 18 que impede a demissão nas empresas com mais de 15 funcionários: “[...] quando algumas empresas superam esse número, elas costumam se subdividir em duas ou 3 para ter sempre menos de 15 trabalhadores”. (Vito, metalúrgico aposentado, CGIL / Potenza, out 2014).

O relato de Giovanna Vingelli, Profa. da Universidade da Calábria, retrata as dificuldades para a inserção das jovens do sul no mercado de trabalho, apesar dos altos níveis de escolarização.

Vejo entre os estudantes calabreses, mas principalmente entre as estudantes, que elas fazem um enorme investimento na formação. Porque sabem as dificuldades que vão encontrar no mercado de trabalho. Dificuldades maiores que os colegas rapazes, mas também maiores que as colegas que vivem no norte. Temos toda uma geração que se move

num mercado de trabalho, de um lado inexistente, e de outro, profundamente discriminatório em relação às mulheres. É um enorme paradoxo, porque desde os anos 1980, as mulheres têm um grau de instrução muito superior ao dos homens.

E, portanto, se deparam com duas escolhas: a emigração - ultimamente vê-se um novo fortíssimo aumento da emigração intelectual - para o norte e para fora da Itália. Não são os emigrantes tradicionais, são pessoas que emigram porque têm um altíssimo grau de instrução. E quanto mais especializados, mais partem para fora.

Dias atrás saiu uma reportagem com dados dramáticos que mostravam como o sul, mas particularmente a Calábria está se esvaziando. [...]

De um lado permanece a retórica de que o trabalho é central na vida da pessoa. De outro lado há todo um discurso para que as pessoas se acostumem com a ideia de que hoje não existem mais postos de trabalho fixo... O discurso do nosso 1º Ministro (Renzi) é exatamente esse... É um grande paradoxo... (Vingelli, Calábria, nov 2014).

Por fim, assim como em quase todos os países, às mulheres estão reservados os trabalhos mais precarizados e sem qualquer vínculo (chamado de “lavoro nero”), contratos por tempo determinado, trabalho parcial, o que sempre são sinônimos de ausência de direitos. Cappellin e Vincenti (2008) caracterizam a década de 1990, tanto na Itália como no Brasil, como o período em que mais se generalizaram os trabalhos atípicos através de uma série de mudanças na legislação que regulamentava os contratos de trabalho. Citando Luciano Gallino, afirmam que 2/3 dos trabalhos instáveis na Itália são realizados pelas mulheres.

Entre os trabalhos desregulamentados, assim como no Brasil, destaca-se o pretensão trabalho “autônomo”, em geral apenas uma forma de driblar as leis trabalhistas.

... a empresa diz: eu preciso de você, mas não posso te contratar. [Aí] eu faço um projeto, recebo x euros, pago 27% ao Estado, e o empregador não tem nenhuma obrigação: você não tem férias, se ficar doente, pior pra você... Esse sistema é utilizado nos trabalhos especializados e em geral. Mesmo se

... você trabalha como empregada doméstica [...] E assim, não há mais nenhuma responsabilidade. Em Milão fizeram uma pesquisa, e 77% das admissões de jovens mulheres eram atípicas.

Essa transformação atingiu homens e mulheres. Porém as mulheres têm uma desvantagem a mais porque em média têm uma remuneração menor. Quando você tem contrato, [por lei] você recebe igual, porém, a mulher faz menos horas extras, não trabalham aos sábados e domingos para cuidar das crianças, fazem part time. Formalmente não há diferença salarial, porém na prática... (Piazza, Milão, out 2014).

Entre o trabalho irregular, sem registro, mereceria um capítulo à parte o trabalho dos imigrantes, com forte presença no território italiano. Um dos tipos de trabalho típicos das imigrantes, principalmente vindas do Leste Europeu, é o das mulheres que cuidam dos idosos, habitando junto com a família que as emprega. Deixando suas famílias de origem em busca de emprego e melhor remuneração, excetuando o fato de possuírem, em geral, um altíssimo grau de estudo, elas lembram bastante as moças nordestinas que vinham em massa anos atrás para empregar-se nas grandes cidades como empregadas domésticas, aproveitando a possibilidade de poderem contar com a moradia na casa das patroas.

Há um círculo vicioso perverso: o Estado não oferece os serviços para o cuidado com os idosos; as famílias não podem pagar altos salários, e por isso recorrem ao trabalho sem contrato.[...] Por outro lado, para morar na própria residência do idoso é mais fácil encontrar imigrantes, principalmente as que acabam de chegar (sem vistos de permanência), porque assim encontram casa e trabalho ao mesmo tempo. (Giovanna Fullin, Profa. na Universidade de Milão-Bicocca, out 2014).

Ser mãe ou exercer uma profissão?

Embora as dificuldades em dar conta do espaço público e privado venham de longa data, na atualidade o debate ganhou uma dimensão amplificada devido ao grande número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, além das particularidades agravantes inerentes ao modelo de acumulação flexível. No caso tanto do Brasil

como da Itália, isso ocorreu mais intensamente da década de 1990 em diante.

“A questão mais difícil que as mulheres trabalhadoras italianas não conseguem resolver, é o tema da conciliação trabalho - família”. É o que relata, em entrevista concedida em outubro de 2014, Maria Costa, coordenadora do Centro da Mulher mantido pela CGIL de Milão. O Centro recebe diariamente mulheres com vários tipos de problemas (direito de família, discriminação, maus tratos, assédio sexual, entre outros). No relatório anual de 2013, mais da metade (52,3%) procurou o Centro para tratar especificamente das dificuldades de conciliação, solicitando ajuda para obter o part time ou para contestar a demissão de mães trabalhadoras.

Além dos problemas relacionados ao emprego e à precariedade dos serviços públicos, a dupla jornada é agravada pela repartição desigual das tarefas domésticas entre os casais, resultante da cultura tradicional, ainda mais forte no sul do país.

Nas estatísticas a Itália está em último lugar em termos do uso do tempo entre homens e mulheres. Os últimos dados do Eurostat [Ufficio Statistico dell'Unione Europea] dizem que as mulheres italianas trabalham 2 horas a mais que os homens (contando o trabalho fora e dentro de casa). Nos países escandinavos, por exemplo, a diferença é bem menor. Nos últimos anos aumenta o número de homens que dedicam mais tempo ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar. Mas ainda é basicamente a mulher a responsável.

Aqui no Sul a situação é mais dramática, porque no Norte, mesmo que ainda insuficientes, sempre há mais serviços públicos que permitem a conciliação. Aqui não temos nem creches, e ainda estamos em último lugar nos serviços de cuidados para com as pessoas idosas.

[...] Muitas mulheres saem do mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. Porque se eu não tenho uma avó [que possa se ocupar dos netos], se recebo um baixo salário e não tenho como pagar uma baby sitter, eu fico em casa.

Há uma resistência fortíssima dos empregadores em admitir uma mulher em idade fértil. Ao ser admitida, muitas vezes, a mulher deve assinar um pedido de demissão sem data, que será utilizado no caso de engravidar! No

norte essa prática é mais difusa, aqui um pouco menos...

É comum ler nos jornais comentários como “mas o que querem essas mulheres? querem trabalhar e ainda ter filhos? As mulheres devem fazer uma opção...” editoriais de jornais! Alguns anos atrás um juiz disse que a lentidão da justiça italiana devia-se ao fato de que a justiça daqui havia se tornado muito afeminada... - a quantidade de juízas havia superado o nº de juizes homens - Porque tendo que manter essa dupla presença - em casa e no trabalho - trabalhavam mais devagar. (Vingelli, Calábria, nov 2014).

Num livro publicado pela Federação dos Trabalhadores no Comércio, Turismo e Serviços da CGIL (FILCAMS, 2013), em que as mulheres contam suas histórias e seu trabalho, é possível perceber o cotidiano dessas trabalhadoras e as dificuldades para conciliar a maternidade e a atividade extradoméstica.

Comerciária da Zara:

[...] não posso negar que meu trabalho é bastante cansativo. Percebo isso quando chego em casa: minha filha quer brincar, correr, quer que eu a siga, e eu me sinto quase sem forças [...]. Por sorte tenho os meus pais que me ajudam e ficam com a menina enquanto trabalho. FILCAMS, 2013, p.32).

Trabalhadora na área de segurança:

[...] a única coisa que verdadeiramente me pesa em relação ao meu passado é o de não ter tido bastante tempo para meu filho por causa do meu trabalho. Mas o que eu podia fazer? Num certo momento me separei e aí fiquei totalmente sozinha... Para dizer a verdade, mesmo quando meu marido estava ainda em casa, deixava todas as tarefas domésticas pra mim. (FILCAMS, 2013, p.72).

Farmacêutica aposentada:

Sempre gostei muito do meu trabalho, ainda que tenha limitado muitíssimo a minha vida... Eu tinha minha mãe e, por sorte, morava perto do emprego. Hoje, porém, [é preciso] dar conta primeiro dos filhos e depois dos pais idosos... Não há suporte por parte da classe política nem da sociedade. Só o que conta é o lucro a despeito das pessoas... Desde que me aposentei, percebo o que significa ter o tempo livre, ser dona do próprio tempo [...].

Agora compreendo quantos cuidados familiares deixei de atender por falta de condições. Educar meu filho, por exemplo, exigiria mais atenção. Mesmo quando estava entre os muros domésticos, meus pensamentos estavam quase sempre voltados às problemáticas burocráticas e administrativas da minha profissão.... (FILCAMS, 2013, p.83-84).

A presença comum de idosos nas famílias contemporâneas é uma dificuldade a mais no dilema da conciliação, adquirindo uma dimensão que tende a agigantar-se sempre mais. Os depoimentos de Maria Carla Rossi, secretária da FILCAMS, e Lícia Roselli, do Setor de Políticas do Welfare, ambas da CGIL de Milão, fornecem um retrato eloquente do momento atual:

No velho continente, fazemos menos filhos, mas a vida se alongou - o que é bom... Porém nós mulheres ficamos cada vez mais espremidas entre filhos ainda pequenos, porque os temos com uma idade bem mais avançada que antigamente, e o cuidado dos pais, que não morrem, graças aos céus. E ainda temos que trabalhar até os 65 anos. Na Itália sempre a família foi a base do welfare... Mas agora não temos mais famílias numerosas como antes, 10 irmãs, avós que cuidavam dos netos... Somos famílias pequenas, não podemos mais ajudar-nos.

Depois, com a reforma das aposentadorias - primeiro as mulheres se aposentavam com 55 anos, depois com 60, agora com 65 - nos prometeram que com esses anos a mais de trabalho, o que o Estado economizaria não pagando nossas pensões, nos seria restituído em welfare... Não restituíram nada!!... Porque se pelo menos dessem em troca casas de repouso, serviços públicos... E agora com a crise, as pessoas mais idosas são as mais facilmente demitidas, e não conseguem reentrar no mercado de trabalho... E sem esses serviços, o que você vai fazer? (Lícia Roselli, Milão, out 2014).

Na Itália tivemos um período (anos 70, 80) de grandes conquistas não só em relação ao trabalho, mas também aos direitos sociais, como a lei sobre o divórcio, o aborto, licença maternidade das mais avançadas... Pouco a pouco nos estão tirando todos os direitos. (Maria Carla Rossi, Milão, out 2014).

Num país que se caracteriza por permanentes e intensos debates, o tema da conciliação

entre família e trabalho remunerado é objeto de discussões antigas no sindicalismo e no movimento feminista italiano, além de objeto de inúmeros estudos acadêmicos também em diversos países europeus.

Começou-se a se falar concretamente em conciliação (não só com essa denominação) quando as mulheres, eu diria assim, deixaram de ser instrumentos de conciliação [no interesse de outros, até das próprias empresas...] e passaram a sentir, elas próprias, a necessidade da conciliação. Entrando em massa no mercado de trabalho, essa necessidade aflorou com toda força. Em países mais avançados que a Itália no que se refere à presença da mulher no mercado de trabalho, a partir de 1992, 93, cunhou-se esse termo - "políticas de conciliação". E o que aconteceu é que essas políticas de conciliação, sobretudo na Itália... foram sempre vistas como intervenções pontuais, um pedacinho de alguma coisa. Em vez de direito, 'façamos um projeto aqui, um projeto ali... vamos dar um pouco de part time às mulheres, vamos dar um pouco mais de possibilidade para elas poderem fazer tudo, isto é, dar conta da família e do trabalho no giro de 24 horas'... sem intervir sobre os dois pilares essenciais: o reconhecimento do cuidado familiar, que continuaria como trabalho gratuito, e sem intervir sobre a divisão das tarefas entre homem e mulher.

A conciliação na realidade é uma questão basilar muito complexa... É uma espécie de eco sistema que tem em sua base três subsistemas: as relações familiares, isto é, a divisão do trabalho entre homem e mulher; depois tem toda a organização empresarial: como as empresas veem o fato de que há uma vida além do trabalho remunerado tanto do homem como da mulher, porque a coisa principal é que a conciliação não é uma questão da mulher, é uma questão de ambos. E o 3º subsistema é todo o sistema público com todos os serviços necessários. Ou estes três subsistemas se integram, um pouco como o que foi feito nos países nórdicos - embora tenham situações muito diversas das nossas - ou não é mais conciliação. (M. Piazza, Milão, out.2014).

Comprovando a falta de concretude das propostas que não conseguem sair do papel, os dados do ISTAT de 2003 mostravam que os serviços públicos para a infância, cobriam no máximo

15% das necessidades referentes às crianças de 0 a 2 anos. Em 2011, segundo a mesma fonte, dos municípios que ofereciam creches públicas ou financiadas, 78% localizavam-se na parte norte e leste, e apenas 20,8% no sul do país.

Quanto ao caráter das políticas públicas, se até às décadas iniciais do pós-guerra ainda havia a ilusão a respeito da viabilização de um capitalismo "humanizado", a própria experiência do Estado do Bem Estar (não conseguindo nem no seu auge atingir o conjunto dos países da própria Europa), comprovou a impossibilidade de um Estado, essencialmente a serviço dos interesses do capital, atender às necessidades humanas universais - argumentos já explicitados pela há mais de um século pela teoria marxiana. Sem mencionar os países periféricos, onde o Estado do Bem Estar nunca passou de uma referência longínqua, mesmo em diversos países europeus, como na Itália - "onde *nunca tivemos um welfare digno desse nome*", conforme as palavras de Piazza - após a volta da hegemonia liberal, a situação ficou visivelmente pior, como apontado em todos os estudos e em todas as entrevistas.

Legislação

"O trabalho extradoméstico das mulheres no nosso país esteve sempre na estreita dependência dos compromissos familiares e da concepção da mulher como sujeito frágil, quase como uma criança, e, portanto, necessitando ser tutelado." (MIGLIUCCI; COSTA, 2007, p.33). Com essas palavras a CGIL de Milão introduz uma publicação intitulada: "*Breve história das conquistas femininas no trabalho e na sociedade italiana*", com alguns pontos brevemente sintetizados a seguir.

Em 1902 surge a primeira lei estabelecendo a licença maternidade após o parto, porém sem remuneração. Em 1907, o trabalho noturno passa a ser proibido a mulheres e crianças. Segundo as autoras, o objetivo da lei não parecia ser a proteção da saúde da mulher, e sim, de sua "honra" devido ao "risco moral" do trabalho durante a noite.

Tanto no país como fora, confrontavam-se duas posições no debate sobre os direitos da mulher: a que reivindicava leis de proteção ao trabalho feminino, e outra que defendia direitos

e obrigações iguais aos trabalhadores de ambos os sexos.

A ditadura fascista, querendo preservar ao máximo a função exclusivamente materna da mulher, produz uma legislação altamente discriminatória: os salários femininos deveriam estar limitados a 50% do que era pago aos homens, além de estabelecer quais as ocupações eram mais adequadas às mulheres.

Só após a segunda guerra, são inseridos na Constituição artigos garantindo a igualdade de salários e o direito ao exercício profissional e político de qualquer cidadão de ambos os sexos, o que não eliminou diversas tentativas de resistência por parte de setores da sociedade, por exemplo, contestando o acesso da mulher à magistratura.

Nos anos 1970, o avanço do movimento feminista e sindical impulsionou várias reformulações à regulamentação da licença maternidade e a obrigatoriedade de creches públicas. Uma nova lei estabelecia o direito à licença maternidade obrigatória durante 5 meses, recebendo 80% do salário. Após os 5 meses, a mãe poderia optar por uma licença facultativa, recebendo apenas 30% do salário, tendo seu posto de trabalho assegurado até a criança completar um ano de idade.

Em 2000, pela primeira vez, também sob o impulso da União Europeia, a lei estende sua aplicação também ao pai. É a chamada “licença parental” que vigora atualmente: após a licença maternidade obrigatória (5 meses, ainda pagos com salários 20% menores, excetuando-se algumas empresas ou categorias que conseguem acordos de salário integral), há a licença facultativa. Tanto a mãe como o pai têm 10 meses, em conjunto, à disposição, que podem ser divididos entre ambos para cuidar da criança, desde que nenhum dos dois ultrapasse 6 meses: se a mulher opta por 6 meses, por exemplo, o pai tem direito aos outros 4 meses, e vice versa. Nenhum dos dois isoladamente pode optar pela licença integral de 10 meses.

Embora bastante elogiada na tentativa de ampliar a licença a ambos os genitores, a lei não foi colocada em prática. Calcula-se que apenas 7 a 8% dos homens aderiram à licença. Isto porque durante os 10 meses o salário se reduz a 30% do total. E como os homens ganham mais, a redução do salário é maior para o pai. Por isso as próprias mulheres acabam optando pela li-

cença máxima de 6 meses ao invés do marido, para não reduzir tanto a renda familiar. Além da questão salarial, também permanece sempre presente o fator cultural.

... a meu ver, o [fator] mais importante, é esta cultura que ainda predomina muito entre nós: na Itália quem se ocupa de verdade dos próprios filhos é sempre a mãe [“mamma”]. Então o pai que pega a licença é considerado um “mammo”, que é uma palavra pejorativa, querendo dizer: “você se afeminou!...” E portanto, acaba sendo muito hostilizado pelas empresas. Se mesmo no caso da mulher, ela já fica prejudicada ao estender a licença - porque é como se ela estivesse declarando que dá mais importância à família do que à empresa - para o homem é ainda pior: passa a ser considerado um traidor do próprio gênero. (Piazza, Milão, out 2014).

Um conceito corrente quando se trata de políticas em relação às questões de gênero, bastante utilizado em toda Europa é o de “pari opportunità”, ou seja: igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Em 1996, a Comissão Europeia define como “pari opportunità” o conjunto de “ações e políticas que contribuem para a ausência ou remoção dos obstáculos à participação econômica, política e social em razão do sexo, realizando uma efetiva paridade entre homens e mulheres”. (VINGELLI, 2005, p.46).

Quase dez anos depois, a Prof^a.Vingelli mostra a distância entre as definições, recomendações e as ações concretas.

A União Europeia avançou muito na legislação e concepção de oportunidades iguais. Não há nenhum país que não tenha isso por escrito... Mas de fato, fica tudo só no papel. A UE insiste muito sobre a conciliação, sobre licenças parentais. Mas o que ela pode fazer são recomendações, diretivas, porém não tem um poder legislativo sobre os Estados.

As licenças parentais foram uma bomba cultural - porque houve o reconhecimento de que a conciliação era uma questão do homem e da mulher. Porém em 2000 só 8% dos pais optaram pela licença, e de 2000 para cá essa porcentagem diminuiu.

A única coisa que se faz no Sul em termos de igualdade de oportunidades é dar um subsídio para as mães com maior dificuldade... Mas de resto nada, porque não há recursos, e não é

prioridade dos governos – a prioridade é fazer estradas. (Vingelli, Calábria, nov. 2014).

Trabalho em Tempo Parcial, Temporário e Instável: a redução da jornada à moda do capital

Se nos países periféricos as necessidades flexíveis do novo modelo produtivo pós fordista, conjuntamente com as políticas de desregulamentação, acarretaram a proliferação do trabalho informal e precarizado, nos países centrais, como Canadá, Japão e em praticamente todos os países europeus, o recurso ao trabalho parcial essencialmente feminino, tem tido um aumento espetacular a partir dos anos 1980. Entre 1979 e 1990, cresceu 100% nos Países Baixos (Holanda); 70% na Bélgica, 59% na Irlanda, 46% na França. (FIOM-CGIL, 1994).

Na década de 1990 o trabalho “part time” continuou a crescer em quase toda Europa, confirmando tratar-se de uma tendência consolidada e não transitória como se acreditava.

Trabalhadores em tempo parcial em relação ao total das pessoas ocupadas em países europeus selecionados - 2011 (%)

TERRITÓRIO	TOTAL	MULHERES	HOMENS
União Europeia (27 países)	19,5	32,1	9
Países Baixos (Holanda)	49,1	76,7	25,4
Noruega	35,2	60,1	14,5
Alemanha	26,6	45,7	10,3
Áustria	25,2	44	8,9
Bélgica	25,1	43,4	9,8
Itália	15,5	29,3	5,9
Bulgária	2,4	2,6	2,2

Fonte: ISTAT, 2011

Embora o percentual de utilização do trabalho parcial na Itália esteja pouco abaixo da média da União Europeia, as mulheres em part time na Holanda e Noruega constituem mais que o dobro das italianas. A enorme diversidade explica-se pelas diferenças na economia de cada país, pelas características do mercado de trabalho, a qualidade dos serviços públicos, além dos aspectos culturais sempre envolvidos.

Na Itália o trabalho em tempo parcial tem seu crescimento a partir dos anos 1990, pos-

terior aos demais países europeus. A maioria desse tipo de trabalho concentra-se em setores menos qualificados como comércio, hotelaria, restaurantes ou serviços pessoais. O call center, também atrai muitas mulheres, principalmente mães, justamente devido ao número reduzido de horas. Em geral, quanto maior a presença de filhos, maior é a incidência do part time.

Se, por um lado, a jornada reduzida atende aos interesses da empresa por propiciar maior flexibilidade de adaptação dos horários às suas necessidades, por outro lado, segundo os pesquisadores do ISFOL (2012), esse instrumento permitiu a inserção de inúmeras mulheres no mercado de trabalho, sem o qual teriam permanecido em suas casas integralmente dedicadas aos cuidados familiares e tarefas domésticas. Ao mesmo tempo, porém, o mesmo estudo lembra que nesse regime de trabalho é sempre maior a possibilidade da mulher permanecer confinada aos empregos menos remunerados e com menores chances de ascensão na carreira.

Também nos outros países prevalece a desregulamentação das relações de trabalho, e os direitos sociais ou simplesmente não existem, ou são reduzidos em relação ao trabalho integral.

Nem sempre a jornada reduzida é uma opção escolhida voluntariamente. Em muitos casos trata-se de um trabalho imposto pela empresa, ou aceito na impossibilidade de encontrar outro trabalho em tempo integral. Mesmo quando solicitado pelas mulheres, na maioria das vezes se deve ao fato desse recurso ser visto como o único instrumento disponível para poder cuidar dos filhos, principalmente quando pequenos.

Para o ISFOL (2012), o significativo aumento de 15% no trabalho parcial feminino italiano ocorrido entre 2007 a 2011, justamente no período de intensificação da crise pode ser um indicativo do part time involuntário.

O mesmo argumento pode ser utilizado para o conjunto dos países europeus. Segundo os dados expostos por Reyneri (2011), em 2008 o percentual de trabalhadoras, principalmente jovens, obrigadas a aceitar involuntariamente o trabalho parcial, por falta de opção em tempo integral variava de 4% na Holanda, 20% na Alemanha, alcançando 42% na Grécia – país mais afetado pela crise.

A Itália, ainda conforme Reyneri (2011), é o país onde há maior defasagem entre a procura

por part time e a oferta por parte dos empregadores, principalmente no norte do país. Ele é mais aceito no comércio e empresas de maior porte. Em locais com maiores dificuldades de adaptação à gestão flexível e ainda no caso de funções mais qualificadas, implicando maiores custos de treinamento, as empresas preferem manter o período integral. Por isso várias empresas têm recusado a concessão da jornada parcial - embora, paradoxalmente, também seja comum recusar a solicitação de retorno ao trabalho integral, como mencionado em várias entrevistas.

Na Itália as empresas têm negado muito o part time, e aquelas mulheres que conseguem dificilmente voltam ao full time. Porque a mulher solicita o part time quando os filhos são pequenos. Quando crescem, ela poderia voltar ao full time, mas as empresas não permitem mais, o que significa bloquear a carreira. No setor público isso é mais fácil. (Fullin, Milão, out 2014).

A recusa das empresas em conceder a redução da jornada – quando solicitada em função da falta de outra alternativa para assegurar o cuidado dos filhos ou pais idosos - cria muita revolta entre as trabalhadoras, sendo um dos motivos de reclamações nos sindicatos, no Centro da Mulher da CGIL, como visto anteriormente. Situações que acabaram impelindo parte dos movimentos feministas a assumir a defesa do trabalho em tempo parcial, e que talvez ajude a explicar a ausência de grandes contestações a esse instrumento, mesmo quando direcionado especificamente às mulheres: “Na Europa o part time não é visto negativamente”, confirma Fullin em seu depoimento.

Com o agravamento da crise e aumento do desemprego, Piazza explica que a ênfase do movimento feminista foi transferida, também no conjunto da Europa, para o tema do emprego e, dentro dele, o trabalho em tempo parcial.

O part time na Itália tradicionalmente sempre foi muito mal visto seja pelos sindicatos - que diziam: isso é para afastar as mulheres do trabalho remunerado, etc - seja pelas empresas. Ao mesmo tempo, porém, era cada vez mais requerido pelas mulheres quando voltavam da licença maternidade. E em muitos casos era negado pelas empresas principalmente devido aos transtornos organizativos... [Para

mim ainda] há algo meio incompreensível nessa negação. Parece ser uma coisa muito forte: ou você está na empresa ou não: deve escolher... Acho que tem a ver com toda a tradição cultural ... (Piazza, Milão, out 2014).

Carla Rossi e Licia, da CGIL de Milão, fazem uma interessante reflexão a respeito de como o sindicalismo lidou com essa questão.

Quando os empregadores negavam o part time, os objetivos [mais amplos] da luta das mulheres ficavam bloqueados com essa negativa. A reação ficava focalizada sobre essa negação: ‘eles não concedem porque são maus, as mulheres reivindicam o part time e eles não dão’. Eu me lembro que começamos a fazer um luta contra os empregadores, e eles diziam não, porque seria complicado para a cadeia de montagem, etc... Na verdade, as mulheres gostariam de trabalhar de modo diverso, mas são obrigadas a pedir o part time. A discussão do part time não é a discussão do instrumento que vai bem para as mulheres... [porque o que interessa] é a discussão de um trabalho que concilie as exigências para homens e mulheres.

Hoje, quando penso com a distância de 20 anos - quando havia uma forte discussão sobre isso... vejo que supervalorizamos o instrumento (part time) no lugar dos objetivos. Nós devíamos fazer uma batalha a respeito dos horários, de toda a organização do trabalho adequada para homens e mulheres. Ao final o part time podia ser um instrumento, mas não a finalidade. (Licia, Milão, out 2014).

No comércio, a situação é totalmente oposta, diz Carla Rossi, secretária da Federação do comércio:

Eles empregam sempre com part time porque é mais conveniente: o dia inteiro têm pessoas à disposição, diferente de uma cadeia de montagem na indústria. No comércio o part time é visto como uma penalização devido aos horários totalmente atípicos, além da baixa remuneração, e ao fato de que nesses horários não posso dispor de escola, creche [...].

Por conta de que temos uma família muito tradicional, parece que o part time é só das mulheres. Depois há motivos: como em geral o homem ganha mais, se é preciso escolher quem na família vai trabalhar menos... Na CGIL considera-se o part time só para mu-

Iheres como uma forma de penalização da mulher.

A mulher comerciária: precarização extrema em formato parcial

O trabalho no comércio⁶ pode ser utilizado como um demonstrativo exemplo de que tanto a flexibilização – palavra chave utilizada como sinônimo de modernização e panaceia para curar os males da rigidez fordista, aumentar os empregos, etc. - como esse tipo de part time não respondem às necessidades dos trabalhadores e muito menos ao enfrentamento do conflito entre trabalho remunerado e vida familiar.

Utilizando de forma extremada vários dos expedientes aplicados em graus diversos em quase todos os demais setores, o comércio tem feito de seus trabalhadores verdadeiros autômatos, com sua vida, seu tempo, seus planos totalmente submetidos às necessidades e interesses do capital e do *Deus Mercado*. A começar pelo fim das restrições ao trabalho nos finais de semana – momento privilegiado para as relações interpessoais - e pelos horários cada vez mais irregulares, como apontam tanto Carla, secretária da FILCAMS, como Simona, uma delegada sindical que trabalha num grande magazine de Milão.

Até alguns anos atrás, [os comerciários] trabalhavam 6 dias por semana. Em 2011, a lei que existia foi superada pelo decreto do governo Monti - chamado "Decreto Salva Itália" - que abria a possibilidade do comércio abrir 24 horas por dia, 365 dias por ano. E a partir daí não há mais um teto para o trabalho aos domingos. A grande maioria que trabalha no comércio é composta por mulheres [o que] torna-se mais penalizante ainda porque aos domingos não há creches, não há meios de transporte. Você tem que se organizar com carro próprio, com a baby siter que você deve pagar... (Carla, Milão, out 2014.)

Quando trabalhamos no domingo, temos folga durante a semana... Só que ficar em casa durante a semana não é a mesma coisa que

no sábado e domingo. Você não tem a possibilidade de estar com os familiares. (Simona, Milão, out 2014).

A jornada de trabalho interrompida por longos intervalos também constitui uma das constantes queixas da categoria.

Há uma procura sistemática para rebaixar o custo do trabalho, e para conseguir isso, os horários são cada vez mais fragmentados, picados. Uma comerciária de um loja de confeitaria, com uma jornada de 6 horas, faz 3 hs na parte da manhã e, depois de um intervalo de 3 ou 4 hs, faz mais 3 horas na parte da tarde. Numa cidade como Milão, não conseguem voltar pra casa e retornar ao trabalho... passam esse tempo andando, passeando... Portanto a jornada de trabalho se estende ao inverossímil. (Carla)

[...] O problema é que, no magazine onde trabalho, fazem o horário quebrado: temos 2 horas de intervalo na hora do almoço. Nas duas horas de pausa, eles contratam outras pessoas que assumem o trabalho no nosso lugar - são part time: trabalham todos os dias das 13:30 às 15:30 e aos sábados das 13:30 às 19:30. Quase todas são mulheres que voltaram da maternidade, e que tiveram que pedir part time para ficar com a criança.

Mesmo no horário full time há muitas mães com filhos grandes ou pequenos. Eu as admiro porque não sei como conseguem. Além de tudo ainda temos que trabalhar aos sábados e domingos, Ao todo, ficamos cerca de 10 hs fora de casa, das quais só 7 hrs e meia pagas.

Os que estão entre os admitidos mais recentes, como eu, temos que trabalhar todos os domingos. Agora, graças à intervenção do sindicato, vamos poder trabalhar no máximo 40 domingos por ano e não 52 como antes. Dentro de um mês vamos trabalhar 3 domingos.

Foi um decreto do Governo Monti que estabeleceu que temos que trabalhar todos os domingos para criar empregos. Porém a empresa onde trabalho, por exemplo, não criou novos postos de trabalho... (Simona).

O depoimento de Paola, outra delegada sindical que trabalha há 15 anos num grande supermercado em horários sempre diversos e troca de turnos semanais, permite imaginar a quebra de rotina e a inviabilidade de um

⁶ A opção pelo maior detalhadamente do trabalho no comércio explica-se por ser uma das categorias que fizeram parte da pesquisa na região metropolitana do Rio de Janeiro, oferecendo possibilidades para um posterior trabalho comparativo.

planejamento de vida, problema extensivo aos inúmeros trabalhadores temporários.

Trabalho há 15 anos nesse supermercado desde 1999. Faço 30 hs semanais: 5 horas por dia, portanto é part time - girando por 5 turnos diferentes na mesma semana: 2 dias pela manhã e 3 à tarde. Além de tudo sou mãe, separada, tenho um filho de 8 anos, e devo administrar os horários da escola. Quando trabalho à tarde, sempre dependo de outras pessoas para ir buscá-lo. Tenho sorte porque tenho os avós que conseguem me dar uma mão... No trabalho a maioria são mulheres e mães, e fazem part time.

Há também muitos trabalhadores temporários, contratados pelas agências, cooperativas, para trabalhar só num determinado período ou só nos fins de semana. Recebem um salário menor, não têm nenhum direito: se ficam doentes, não trabalham e não recebem, não tem férias... nada... (Paola, Milão, out 2014).

Para Simona o contrato regular, por tempo indeterminado, só foi alcançado após cinco anos de contratos precários. Além das inalcançáveis metas, que atormentam igualmente os trabalhadores brasileiros, ela fala também sobre o temor pelo fim do Artigo 18:

Comecei a trabalhar neste magazine em 2001, e tive vários tipos de contrato: quando era estudante trabalhava só nos sábados e domingos. Depois trabalhei part time... Só em 2006 fui admitida com contrato por tempo indeterminado e trabalho full time (40 horas semanais).

Todos os dias nos trazem as cifras que devemos alcançar, quanto devemos vender... O problema é que no momento de crise que estamos vivendo as pessoas não compram... e toda vez colocam a culpa nos trabalhadores [...]

Na verdade, não há demissões entre nós. [devido ao Art. 18...] Para esse setor de confecções, os empregadores querem sempre moças jovens, bonitas, então as mais velhas, eles gostariam de mandá-las pra casa. Por isso, se tirarem o Art. 18, há esse risco... Aqui estão todos preocupados (Simona, Milão, out 2014).

Principalmente com a crise, estabelecem metas muito altas, e ameaçam dizendo que se não conseguem atingir os objetivos haverá

uma reestruturação... Por isso há uma competição exasperada, que coloca uma contra a outra... Principalmente no comércio do ponto de vista sindical, nós observamos uma tendência muito forte à individualização do trabalho. Nas fábricas, estar junto representou um avanço social, da consciência de classe... No comércio é o contrário. Você deve ser melhor que o teu colega.... (Carla, Milão, 2014)

A partir dos relatos, além das estatísticas e das inúmeras pesquisas empíricas, percebe-se que a flexibilização, assim como o tempo de trabalho, quando determinados de forma unilateral pelos empregadores tendem a caminhar em direção oposta às expectativas e à organização da vida dos trabalhadores, e só agravam o desencontro entre a esfera produtiva e reprodutiva.

Considerações finais

As novas formas de subjugação do trabalho caracterizadas pela instabilidade, flexibilização imposta e negação de direitos, mesmo num quadro de redução efetiva do número de horas trabalhadas ao longo do ano, parece constituir-se na forma perfeita - *finalmente encontrada!* pelo capital - para superar a crise de rentabilidade dos anos 1960/70 e os prejuízos provocados pelo esgotamento fordista.

Como amplamente reconhecido, o imenso avanço tecnológico reduziu significativamente o tempo de trabalho necessário à produção de todos os bens e serviços necessários à humanidade. Conseqüentemente, não faltaria tempo para uma integração harmoniosa com a esfera privada, para os afetos, os filhos, as tarefas domésticas, os estudos, a participação política, sindical, o cuidado com a saúde, a cultura, o lazer. O que só seria possível, porém, numa sociedade em que os sujeitos que compõem a imensa força de trabalho – masculina e feminina – estivessem no comando tanto da esfera produtiva como reprodutiva.

Num quadro de ausência de regulamentação em prol do interesse coletivo, ao invés da redução e redistribuição do tempo de trabalho de maneira equânime, para ambos os sexos e sem redução de salário, historicamente defendida desde as primeiras lutas operárias, o capital consegue reverter a seu favor o tempo disponibilizado pela tecnologia: utiliza a força de trabalho como

e apenas quando lhe convém, com a menor remuneração possível, e com total liberdade para também descartá-la sempre que incompatível com sua necessidade de valorização ininterrupta.

A jornada parcial, flexível - determinada unilateralmente pelos interesses da empresa - e ainda direcionada majoritariamente às mulheres, além de caracterizar-se, na maioria dos casos, como trabalho precário, informal, desqualificado, ainda contribui para reforçar a tradicional divisão entre o mundo “masculino” do trabalho produtivo e o mundo “feminino” do trabalho doméstico. E assim, o uso do tempo fora do trabalho continua sendo percebido como “naturalmente” distinto para homens e mulheres. Para estas, o tempo de descanso do trabalho remunerado, significa mais trabalho.

Efetivamente, a possibilidade de conciliar trabalho remunerado e vida familiar não é favorecida automaticamente por um menor número de horas trabalhadas [...] Se a flexibilização da jornada não pode estar sob o controle das trabalhadoras, ela se torna favorável para as empresas mas não para as mulheres...” (REYNERI, 2011, p. 55).

Para as empresas, a adoção do part time permite uma redução nos custos em relação aos salários e encargos sociais, e, sobretudo, beneficiam-se com a organização mais flexível da produção, mais articulada com as demandas do mercado. Em tempos de desregulamentação acelerada, a consequência é que, mesmo com a vantagem de um número menor de horas no local de trabalho, o que faz parte do desejo legítimo de muitos trabalhadores, principalmente no caso das mulheres, há uma perda do controle sobre o próprio tempo - dentro e fora do trabalho, e sobre a própria vida, uma vez que é necessário permanecer o tempo todo à disposição da empresa ou do mercado. “Porque se eu sou o dono do seu tempo, sou também o dono da sua vida”. (Carla, Milão, out 2014).

Apesar de estar atualmente fora do debate em quase todos os países – pela fragmentação dos trabalhadores, pelas transformações na própria concepção do tempo de trabalho não mais vinculado ao relógio, entre outros motivos – a bandeira de trabalhar menos e sem redução de salário historicamente costuma sempre voltar à tona por expressar a necessidade de contrapor-se

à apropriação do sobretrabalho pelo capital. Em princípio, também oferece maiores possibilidades de repartir equitativamente o trabalho doméstico, a educação dos filhos; facilitar a participação, em igualdade de condições, na vida política, sindical, etc. Sem isso, o estabelecimento de cotas terá sempre resultados limitados.

Evidentemente, a criação dessas condições estaria longe de efetivar a emancipação do trabalho. Nem traria de forma automática a equidade de gênero. Como se sabe, a mudança dos valores culturais, enraizados profundamente na subjetividade feminina e masculina de longa data, não se processa de forma rápida, nem linear, nem mecânica.

Exigiria inclusive uma nova forma de olhar o trabalho no domicílio, percebendo sua articulação e sua importância para o conjunto da sociedade. Dedecca prefere utilizar o termo “trabalho para a reprodução social”, que vai muito além do “trabalho doméstico”, uma vez que

[...] as atividades realizadas no âmbito dos domicílios são fundamentais não somente para a reprodução das famílias, mas também para a sociedade como um todo. É inegável que o cuidado das famílias com seus filhos na alimentação, nos hábitos de higiene e no acesso à cultura têm grande relevância para a inserção deles no sistema de educação e mesmo no mercado de trabalho. A reprodução econômica e social requer uma boa administração das atividades tanto no espaço das empresas quanto naquele das famílias. (DEDECCA; RIBEIRO; ISHII, 2009, p. 73).

Numa perspectiva análoga, Carmen Leccardi (1995, p.23) lembra que

[...] o movimento de mulheres defende uma nova consciência do tempo que valoriza não só o trabalho assalariado, mas também o tempo de trabalho não pago, as relações interpessoais, os cuidados com a família, um tempo social que não se mede com o relógio, não hierárquico, plural e interdependente.

Coincidindo com Dedecca quanto à função pública dos tempos privados (por exemplo no cuidado para com os idosos, cada vez mais uma necessidade social), Leccardi (idem, p.26) afirma que “a reivindicação de uma nova concepção de trabalho vincula-se à exigência de novas políticas de tempo fundadas a partir de uma reorganização

global de suas funções (públicas e privadas) e do seu significado social”.

Tanto Leccardi como Barazzetti, a partir de inúmeras pesquisas realizadas no sul da Itália, em que buscaram compreender a difícil realidade sócio econômica e ao mesmo tempo as percepções das jovens mulheres daquela região, convergem em identificar a tendência de questionamento tanto do modelo feminino próprio de suas avós, como a configuração e as opções de trabalho presentes no mundo atual.

As maiores oportunidades de escolarização, a vida urbana, etc, diz Leccardi (1996, p.127) têm contribuído para a passagem “do mundo do destino para o da escolha”, o que não significa a renúncia aos valores da maternidade, e sim “a vontade de entrelaçar um diálogo ativo entre esfera privada e esfera pública.”

No mesmo sentido, após um longo trabalho de pesquisa nessa região, Barazzetti (1999, p.192) conclui:

Estas jovens tendem a reelaborar a relação com o trabalho, pensando-se como sujeitos, em condições de levar adiante um projeto unitário de afetos e ocupações, casa e atividades fora de casa, superando ou buscando superar a contraposição tradicional entre estes dois mundos.

Os dilemas presentes na realidade em questão estão longe de uma “conclusão” ou resposta acabada e principalmente viável no conturbado mundo do início do século XXI. Recuperar a condição de sujeitos supõe retomar o controle sobre o próprio trabalho, o próprio tempo e a própria vida.

Enquanto a sociedade humana estiver sob o comando do capital, as necessidades de homens e mulheres estarão sempre subjugadas aos interesses mercantis estranhos à emancipação humana. Todas as experiências históricas, passando pelos socialistas utópicos, até o período do Estado do Bem Estar, têm mostrado que, a não ser por uma correlação de forças desfavorável e uma rígida regulamentação imposta pelo interesse coletivo, o interesse do capital pelo lucro estará sempre acima de qualquer necessidade humana.

Mesmo que se pense apenas na população feminina, a sociedade capitalista não oferece saídas. Para a maioria das mulheres a unificação

de profissão e família nos moldes viabilizados pela sociedade capitalista moderna, simplesmente é inviável.

Só uma reduzida minoria de ‘mulheres de carreira’ pode dar-se ao luxo de uma tal ilusão, delegando o fardo da administração do lar, dos cuidados com os filhos, etc, a empregadas domésticas (imigrantes, negras, desprivilegiadas), que, por sua vez, deixam de ter tempo para seus próprios filhos. (KURZ, 2000)

Pensar a “[...] mulher em sua integralidade, como sujeito da produção e reprodução” (OLIVEIRA, 1998), romper com longos anos de consolidação de valores arraigados e cristalizados, exige um processo muito amplo e longo. Exige o questionamento de todo o modo de organização societária, exige a retomada do controle por parte de homens e mulheres, não somente sobre o tempo de trabalho, mas sobre o próprio processo de trabalho. Exige o debate contínuo sobre todas as formas de exploração de classe e sobre todas as formas de opressão, de gênero, de raça, etc. Práticas enraizadas desde épocas anteriores ao capitalismo, e que, se não enfrentadas, tendem a perdurar mesmo numa sociedade que consiga ir “além do capital”.

Referências bibliográficas

ANDERSON, P. Berlusconiização da política. **Revista Piauí**, São Paulo, n. 95, agosto 2014.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Ed., 1999

BARAZZETTI, D. **Il bozzolo e da farfalla**. Catanzaro: Rubbettino Editore, 1999.

BLAY, E. **Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista**. São Paulo: Ed.Ática, 1978.

CAPPELLIN, P; VINCENTI, A. **Entre tutela promoção e novas discriminações de gênero nos anos 1990**. Um confronto sul-norte *Ex aequo*, Vila Franca de Xira, n. 17, 2008. Disponível em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087455602008000100002&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 04 set. 2014.

DEDECCA, S; RIBEIRO, C; ISHII, F. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Trabalho, Educação, Saúde**. Rio de Janeiro, v.7 n.1, p.65-90, mar-jun 2009.

FILCAMS, CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi). **Donne che raccontano il lavoro**. Milano: Ed.Group, 2013.

FIOM-CGIL. Dossier : Materiali su orario e occupazione. **Notizie Internazionali: Bollettino bimestrale della Fiom-Cgil**. Roma, n.32, febr.1994.

HIRATA, Helena S. Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais. In: **Gênero no mundo do trabalho - I Encontro de intercâmbio de experiências do fundo de gênero no Brasil**. Brasília: Ellus, 2000, p. 38-52.

ISFOL. Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori. **Mercato del lavoro e politiche di genere**. 2012. Disponível em: <http://alturl.com/vtkan>. Acesso em: 10 out. 2014.

ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica. Rapporto annuale 2014. Disponível em <http://www.istat.it/it/files/2014/05/cap3.pdf> e <http://www.istat.it/it/lavoro>. Acesso em: 30 mar. 2015.

KURZ, R. **O eterno sexo frágil**. Jornal *Folha de São Paulo*, Caderno Mais. 9 jan 2000.

LECCARDI, C. Le donne, il lavoro, il tempo e le tecnologie. In BARAZZETTI; LECCARDI (orgs). **Fare e pensare. Donne, lavoro, tecnologie**. Torino: Rosenberg & Sellier Ed. 1995, pp. 19-36.

_____. Lavoro, Mezzogiorno e innovazione sociale. In CERSOSIMO (org). **Lavoro e non lavoro**. Roma, Donzelli Ed. 1996, pp. 123-130.

LISE, R. **O modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas: Ed.Alínea, 1999.

MIGLIUCCI, D; COSTA,M. **Breve storia delle conquiste femminili nel lavoro e nella società italiana**. CGIL Milano / Camera del Lavoro Metropolitana di Milano. Milano: Bine Editore, 2007.

OLIVEIRA, M. Trabalho doméstico: organização social e sexual do trabalho. **Textos para debate internacional**. Publicação da Central Única dos Trabalhadores e da Confederação Francesa Democrática do Trabalho, São Paulo, n.11, p.25-43,abr. 1998.

PIAZZA, M. **Attacco alla maternità**. Veneto: Ed. Nuova Dimensione, 2009.

REYNERI, E. **Sociologia del mercato di lavoro**. Bologna, Italia: Ed.II Mulino, 2011.

VINGELLI, G. **Un'estranea fra noi. Bilanci di genere, movimento femminista e innovazione istituzionale**. Catanzaro: Rubbettino Editore, 2005.