

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, POLÍTICA E SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA



DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO:
UM ESTUDO COM AS TRABALHADORAS DO SETOR DE CONSERVAÇÃO E
LIMPEZA EM UM ÓRGÃO PÚBLICO**

Renata Vieira Rodrigues Severo

Pelotas, 2019.

Renata Vieira Rodrigues Severo

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO:
UM ESTUDO COM AS TRABALHADORAS DO SETOR DE CONSERVAÇÃO
E LIMPEZA EM UM ÓRGÃO PÚBLICO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestra em Sociologia.

Orientadora: Professora Dr^a Lorena Almeida Gill

Pelotas, 2019.

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

R696r Severo, Renata Vieira Rodrigues

As relações de trabalho e a terceirização : um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza em um órgão público / Renata Vieira Rodrigues Severo ; Lorena Almeida Gill, orientadora. — Pelotas, 2019.

122 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2019.

1. Terceirização. 2. Feminização do trabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Identidade. 5. Valorização do trabalho. I. Gill, Lorena Almeida, orient. II. Título.

CDD : 301

Renata Vieira Rodrigues Severo

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO:

UM ESTUDO COM AS TRABALHADORAS DO SETOR DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA
EM UM ÓRGÃO PÚBLICO

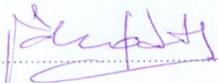
Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestra em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 25 de fevereiro de 2019.

Banca examinadora:



Profa. Dra. Lorena Almeida Gill (orientadora). Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.



Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz. Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.



Profa. Dra. Alessandra Gasparotto. Doutora em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O samba que elas querem...

*Nós somos Mulheres de todas as cores
De várias idades, de muitos amores
Lembro de Dandara, mulher foda que eu sei
De Elza Soares, mulher fora da lei
Lembro Marielle, valente e guerreira
De Chica da Silva, toda mulher brasileira
Crescendo oprimida pelo patriarcado
Meu corpo, minhas regras
Agora, mudou o quadro
Mulheres cabeça e muito equilibradas
Ninguém tá confusa, não te perguntei nada
São elas por elas
Escuta esse samba que eu vou lhe cantar
Eu não sei porque tenho que ser a sua felicidade
Não sou tua projeção
Você é que se basta
Meu bem, amor assim quero longe de mim
Sou mulher, sou dona do meu corpo
E da minha vontade
Fui eu que descobri poder e liberdade
Sou tudo que um dia eu sonhei pra mim*

(Composição: Silvia Duffrayer e Doralyce – versão: Gaby Amarantos, 2018)

DEDICO este trabalho à memória de **MARIELLE FRANCO**.

Marielle: “mulher, negra, mãe e cria da favela da Maré”. Marielle nasceu em 27/07/1979 e foi executada em 14/03/2018. (Vereadora no Rio de Janeiro).

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que me incentivaram a entrar nessa empreitada e, principalmente, me incentivaram a segui-la!

A primeira pessoa que preciso dizer meu muitíssimo obrigada é para minha mãe, Virgínia Vieira. Nunca me deixou desistir e sempre me fez ser mais equilibrada... pessoa de quem já tirei inúmeras noites de sono e que não mede esforços para buscar, no fundo do seu baú, o melhor conselho! Obrigada por ser minha mãe!

Agradeço ao meu marido, Ricardo Severo, por todo incentivo e por muitas vezes entender que eu não poderia “dar uma voltinha!” Obrigada também por sempre ter uma visão crítica sobre este trabalho e por ser meu parceiro na vida! Aproveito para agradecer ao Frederico, meu cachorro, que, por muitas vezes, foi meu alívio de estresse nas nossas caminhadas.

À minha orientadora, prof^a Lorena Gill, que como sempre me acolheu e me orientou de modo muito competente, generoso e gentil. Que nossas experiências se multipliquem!

À minha colega de turma, Jéssica Ávila, que também me incentivou e não me deixou desistir!

Agradeço às trabalhadoras que se dispuseram a me auxiliar nas pesquisas deste trabalho pois suas narrativas foram fundamentais! Obrigada à Ana, Beatriz, Carla, Dulce e Elisa... sou muito grata! Agradeço a todas as demais trabalhadoras às quais pude cotidianamente observar!

Agradeço ao ensino público, gratuito e de qualidade que a Universidade Federal de Pelotas, em especial o Programa de Pós-Graduação em Sociologia ofertam à comunidade. Lutemos hoje e sempre para que assim permaneça. Aqui agradeço a todos meus professores ao longo do curso, especialmente: Lorena Gill, Pedro Robert e Willian Hector. Que sigam uma caminhada acadêmica e cidadã cada vez mais forte e perseverante!

Como servidora pública da educação agradeço aos colegas trabalhadores que me antecederam na luta por melhor qualidade de trabalho e melhorias na carreira. Agradeço aos meus chefes e colegas que sempre me incentivaram e auxiliaram nos mais diversos momentos dessa caminhada: Cleiton Perleberg, Fernanda Gonçalves, Gabriele Konzen e Rosaura da Silva.

Reafirmamos, então, que não é possível uma estratégia de emancipação das mulheres por dentro da ordem capitalista, a mesma ordem que se utiliza dessa opressão para reforçar e renovar suas distintas formas de exploração.

DIANA ASSUMPÇÃO (2013, p.31).

SEVERO, Renata Vieira Rodrigues. *As relações de trabalho e a terceirização: um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza em um órgão público*. 2019. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Instituto de Sociologia, Filosofia e Política – Universidade Federal de Pelotas.

RESUMO

Esta pesquisa trabalha sob a perspectiva de dois eixos temáticos: gênero e relações de trabalho. Seu objetivo é analisar o trabalho feminino terceirizado do serviço de conservação e limpeza de um órgão público. Procura-se compreender como as trabalhadoras terceirizadas se percebem em seus espaços de atuação e as analisa enquanto grupo social. O estudo é construído também na observação dos processos de construção subjetiva de compreensão valorativa das mulheres e suas condições enquanto trabalhadoras em relação aos seus espaços familiares e demais espaços de socialização. Para tanto foram realizadas entrevistas através da metodologia de história oral com cinco trabalhadoras e uma ex-supervisora, e suas narrativas serão abordadas ao longo do trabalho. Compreende-se que a terceirização é componente fundamental na precarização do trabalho, porém também se percebe que há condições de estabelecer elementos positivos na vida das trabalhadoras provenientes dos seus trabalhos.

Palavras-chave: terceirização; feminização do trabalho; precarização do trabalho; identidade; valorização do trabalho

ABSTRACT

This research parts from the perspective of two thematic axes: gender and labor relations. Its aim is to analyze outsourced female labor from the conservation and cleaning service of a public institution. It seeks to understand how outsourced workers perceive themselves in their work spaces and analyzes them as a social group. The study is also built over the observation of processes of subjective construction of women's evaluative understanding and their conditions as workers in terms of their family and socialization spaces. Therefore, the research conducted interviews along with five workers and a former supervisor through the methodology of oral history, the narratives of which shall be approached throughout the study. The dissertation understands that outsourcing is a fundamental component of work instability, however, it is also able to perceive that there are conditions for establishing positive elements in the life of the workers deriving from their labor.

Key words: outsourcing; feminization of work; job insecurity; identity; work appraisal

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. PERFIL DE APRESENTAÇÃO DAS NARRADORAS POR ODEM DE ENTREVISTA	31
---	-----------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUFPeI	Associação dos Docentes da Universidade Federal de Pelotas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAU	Fundação de Apoio Universitário
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística
IN	Instrução Normativa
IPEATRA	Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
NUGEST	Núcleo de Gestão de Serviços Terceirizados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. METODOLOGIA DA PESQUISA	17
2.1 <i>Diário de campo</i>	28
3. A TERCEIRIZAÇÃO COMO RELAÇÃO DE TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	32
3.1 <i>Debates acerca da terceirização e precarização do trabalho no Brasil</i>	32
3.2 <i>Terceirização no serviço público brasileiro</i>	52
3.2.1 Universidade Federal de Pelotas	52
3.2.2 <i>Análise sobre a terceirização do serviço público</i>	53
3.3 <i>Elementos legais da terceirização no Brasil</i>	59
4. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS	66
4.1 <i>Contexto histórico e elementos sobre o trabalho</i>	66
4.2 <i>Divisão sexual do trabalho e feminização do trabalho</i>	68
5. IDENTIDADES	86
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
BIBLIOGRAFIA	102
<i>Fontes orais</i>	101
<i>Fontes bibliográficas</i>	101
APÊNDICE I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	111
APÊNDICE II - ROTEIRO DE ENTREVISTA – TRABALHADORAS	112
APÊNDICE III - ROTEIRO DE ENTREVISTA – SUPERVISORAS	113
APÊNDICE IV - ENTREVISTA COM GESTOR DA INSTITUIÇÃO	115
ANEXO I - ORIENTAÇÕES SOBRE SERVIÇOS DE LIMPEZA	116

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo entender como as mulheres trabalhadoras terceirizadas percebem-se no cenário laboral compreendido e definido como terceirizado e precarizado e volta-se para as temáticas de Gênero e Sociologia do Trabalho. Os principais conceitos utilizados para o desenvolvimento deste trabalho são: feminização do trabalho, terceirização e precarização das relações de trabalho e identidade. Estes conceitos serão brevemente apresentados nesta introdução e desenvolvidos com mais profundidade no decorrer do trabalho. A feminização do trabalho traz uma abordagem de perspectiva quantitativa em relação ao trabalho e qualitativa que busca entender e explicar os processos sociais; também está ancorado na divisão sexual do trabalho que se funda em relações de dois grupos diversos entre si: homens e mulheres. A terceirização e precarização das relações de trabalho entende-se como um processo de redução da remuneração, benefícios e garantias legais trabalhistas em razão de as trabalhadoras não estarem vinculadas diretamente à instituição para a qual prestam serviço. Seus direitos trabalhistas são garantidos, porém, ofertados de modo precário, ou seja, o salário e demais benefícios são recebidos, muitas vezes, em atraso, além de não terem, por exemplo, garantia de férias, já que precisam mudar de empresa continuamente para continuarem no emprego. E o conceito de identidade está ligado aos processos de sentidos da linguagem e dos sistemas simbólicos, também é entendido como relacional e que depende da existência de algo externo. Em especial, a identidade depende também da sua própria exterioridade, ou seja, daquilo que não é. Também é marcada pela diferença e sustentada pela exclusão e está vinculada com as condições materiais e sociais de existência do indivíduo.

Meu¹ próprio envolvimento com pesquisa voltada para a temática de gênero iniciou na graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), quando do trabalho de conclusão de curso. Na ocasião, o estudo foi voltado à violência de gênero, com foco de análise nas usuárias da

¹ Preciso explicar que a introdução, metodologia e considerações finais deste trabalho serão escritos e apresentados na primeira pessoa do singular, pois estes momentos foram escritos com mais intimidade, alguns me acordando durante a madrugada para escrevê-los. Portanto, peço licença e assim seguirei escrevendo.

Casa de Acolhida Luciety², e a metodologia de pesquisa foi história oral de vida.

A temática de gênero e trabalho surgiu ainda no processo seletivo para o Programa de Pós-Graduação em Sociologia (UFPel). O interesse no foco e campo de pesquisa foram anteriores ao entendimento de qual área da Sociologia este tema pertencia. Ou seja, primeiro tive o interesse em pesquisar e entender as mulheres trabalhadoras do setor de conservação e limpeza³, e a partir disso, pude abrir minha perspectiva e compreender que minha temática de pesquisa estava ligada à Sociologia do Trabalho. Conforme Wautier (2012), a Sociologia do Trabalho também tem procurado abrir seu campo de estudo para compreender o ambiente social e econômico dos trabalhadores relacionando-os com seus vínculos sociais. Considera para isso as diversas formas de trabalho e de investimentos dos trabalhadores dentro e fora dos seus ambientes de trabalho. No projeto submetido à seleção pude esboçar as ideias iniciais para esta pesquisa. A propósito de ter um objeto de pesquisa plenamente identificado e com o qual eu também me identifico facilitou minha busca pelos referenciais teóricos. Ou seja, com a compreensão de “*irei pesquisar as mulheres da limpeza*”, ficou mais fácil compreender o que eu estava buscando com a pesquisa e com as leituras, até o ponto de compreender que o referencial teórico deveria estar ligado à feminização e

² A Casa de Acolhida para mulheres vítimas de violência foi prevista em artigo aprovado na Lei Orgânica do município de Pelotas-RS, em 1989, e foi regulamentada em lei ordinária em 1991. A casa atende mulheres vítimas de violência e em situação de risco de vida. É uma casa transitória que tem a função de recuperar e reabilitar estas mulheres social, psicológica e juridicamente, com ou sem filhos, para a vida sem violência e longe do marido/companheiro agressor. Fonte: <http://www.pelotas.com.br/noticia/coordenadoria-da-mulher-completa-um-ano-de-atividades>. Acesso em: 10/07/2018. A violência doméstica contra a mulher foi meu tema de estudo na graduação onde pesquisei mulheres que sofriam violência cometida por seus maridos/companheiros. O campo de estudo se deu na Casa de Acolhida Luciety. Título do trabalho: “Violência doméstica contra mulher: a história de Madalena contada por ela mesma” - a monografia pode ser encontrada na Biblioteca Setorial Ciências Sociais da Universidade Federal de Pelotas.

³ “Descrição Complementar do contrato: contratação de empresa especializada para prestação de serviços continuados de limpeza, de acordo com as especificações e quantidades abaixo relacionadas, a serem executados nas instalações da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), conforme detalhamento constante neste termo de referência e seus anexos. 1 – consideram-se prestação de serviços de limpeza, asseio e conservação predial, as atividades que visam a obter as condições adequadas de salubridade e higiene, com o fornecimento de mão de obra, materiais e equipamentos em conformidade com os requisitos e condições adequadas previamente estabelecidos no termo de referência e/ou básico. 2 – cada prédio terá horário de início, término e intervalos definidos e registrados junto à licitada, podendo haver alteração conforme demanda.” Fonte: <https://wp.ufpel.edu.br/terceirizados/contratos/>. Acesso em: 15/11/2018.

terceirização do trabalho (Gênero e Sociologia do Trabalho).

Em minha trajetória laboral sempre trabalhei na UFPel, porém, meus vínculos foram os mais diversos. Em 2003, fui bolsista e logo após estagiária em um setor administrativo da Instituição. No ano de 2006, fui contratada para trabalhar na UFPel através da Fundação de Apoio Universitário (FAU), ou seja, trabalhava como funcionária administrativa terceirizada (2006 – 2008). Apesar de gostar das atividades desenvolvidas e ter afinidades com as rotinas administrativas, eu sempre senti uma diferença de relacionamento e comportamento enquanto “terceirizada da FAU”. Havia certa incredulidade ou incerteza em relação ao meu trabalho, como se, por ser terceirizada, eu não tivesse condições objetivas de desempenhar determinadas tarefas.

Em 2008, prestei concurso para o quadro efetivo da UFPel (técnico administrativo em educação), fui nomeada e entrei em exercício em 2009 – a partir das vagas do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais⁴ (REUNI), projeto do governo Lula, que tinha por objetivo expandir e qualificar o serviço e ensino públicos. As atividades que empreendi como servidora efetiva do quadro da instituição eram as mesmas desenvolvidas como funcionária terceirizada, porém, agora, havia um respeito maior da parte de colegas servidores com relação às minhas falas, meus questionamentos e até mesmo ao desempenho das minhas atividades. Costumo dizer que, de um dia para o outro, me tornei “uma pessoa pensante”. Essa história pregressa, somada às minhas relações com algumas funcionárias do setor de conservação e limpeza da instituição, me instigaram a pesquisá-las.

A motivação principal para o andamento da pesquisa é entender como as mulheres trabalhadoras terceirizadas percebem-se e sentem-se nos seus locais de trabalho e em suas vidas particulares. Desse modo, para que eu pudesse chegar o mais próximo possível dessa compreensão, optei como metodologia principal da pesquisa a história oral temática. Muito daquilo que procuro encontrar nessas trabalhadoras está relacionado ao seu cotidiano e suas relações com o trabalho e relações pessoais, e, por isso, a história oral

⁴ De acordo com Koglin (2018), quando de sua análise sobre o contexto político-administrativo da implantação do REUNI na UFPel, contabilizou-se um aumento de 252 vagas para servidores técnico-administrativos em educação (de 2008 a 2012); sendo: 208 vagas para servidores de nível intermediário e 44 vagas para servidores de nível superior.

oferece uma gama de oportunidades para a construção de narrativas com essas mulheres.

Em busca de leituras pertinentes com a temática da feminização e terceirização do trabalho, encontrei a indicação de um livro que me chamou atenção. Tratava-se de uma pesquisa realizada na Universidade de São Paulo (USP), com trabalhadoras terceirizadas do setor de conservação e limpeza, intitulada: “A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP” (ASSUMPÇÃO, 2013⁵). Diana Assumpção, assim como eu, é servidora técnica administrativa de uma instituição de ensino, no caso, a USP. Esse livro foi o fator motivador para compreender aquilo que eu estava buscando em uma pesquisa com essas trabalhadoras.

O objeto de estudo desta pesquisa é o trabalho feminino terceirizado do setor de conservação e limpeza na UFPel. E seu foco está no fato de que o serviço terceirizado, em especial, dos setores de conservação e limpeza, acabam por invisibilizar o próprio serviço e os trabalhadores que dele vivem, bem como as precarizadas relações de trabalho – como o exemplo citado anteriormente, de hierarquização dos trabalhadores. Busca-se entender como as mulheres trabalhadoras terceirizadas percebem-se nos cenários de terceirização e precarização.

Essa proposta se mostra relevante por apresentar como objeto de pesquisa as mulheres trabalhadoras, contratadas a partir da terceirização e também por não ter sido desenvolvida, até o presente momento, nenhuma abordagem voltada para esta temática na instituição, especialmente com ênfase sociológica. Os trabalhos executados até então tiveram como campo de pesquisa outras instituições públicas ou outros métodos e técnicas de investigação.

Um dos elementos mais importantes desta pesquisa são as relações de

⁵ Diana Assumpção é servidora técnica administrativa na USP e tem diversos livros publicados, entre eles o livro: “A precarização tem rosto de mulher: a luta de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP” – utilizado nesta pesquisa. Assumpção teve todas suas obras retiradas da base de dados da USP, pois a instituição considerou que uma servidora de nível básico não poderia ter produção intelectual. Hoje, após acordos e mobilizações, a USP retornou com as obras de Assumpção a sua base de dados. Fonte: <http://www.esquerdadiario.com.br/Apos-mobilizacao-Biblioteca-da-USP-reve-decisao-sobre-producao-intelectual-de-trabalhadora>. Acesso em: 15/12/2018

gênero enquanto categoria analítica e que têm suas raízes na dimensão social dos fenômenos que se apresentam como naturais, como é o caso de mulheres exercendo atividades de conservação e limpeza.

Ainda, busco entender como essas trabalhadoras compreendem-se dentro da instituição e qual o sentido do trabalho nas suas trajetórias, ou seja, se há possibilidade de, através do trabalho, obter autonomia financeira e empoderamento. Para compreender se há melhorias nas vidas das trabalhadoras, penso no empoderamento a partir de Baquero (2012), para o qual este pode ser entendido enquanto condição de adquirir habilidades e conhecimentos e controlar forças pessoais no intuito de obter melhores condições de vida, procurando entender como se sentem influentes nesses processos de melhoria. Nesse quadro, considera-se importante analisar a trajetória familiar das trabalhadoras terceirizadas em função de uma possível independência dentro da unidade familiar, considerando a trajetória dos sujeitos da pesquisa. Para tanto, se faz necessária uma metodologia de pesquisa qualitativa, tendo como proposta a história oral temática para obter informações individuais e familiares que mostrem se há ascendência econômica dentro do contexto familiar. Conforme Nardi (2006), a subjetividade e suas relações e conexões com o trabalho devem nos fazer compreender como os processos e experiências com o próprio trabalho nos formam nos modos de agir, pensar e sentir, e estes estão de tal modo arraigados uns nos outros que geram conexões com valores, necessidades e projetos dos sujeitos.

Considerando a pesquisa acadêmica como um projeto sociológico, busco uma contribuição para a área do conhecimento na qual está inserida e, também, para a sociedade de modo geral. Pretendo analisar como se dão os processos de consolidação de relações precárias dentro do espaço universitário e, paradoxalmente, apesar da constatação objetiva de tais características, como se dá o processo de construção subjetiva de compreensão valorativa dessas mulheres acerca de suas condições enquanto trabalhadoras juntamente aos seus espaços familiares e demais espaços de socialização. O recorte de gênero se mostra imprescindível tendo em vista que a maioria das tarefas relacionadas à conservação e limpeza são realizadas por

trabalhadoras mulheres, como no caso da UFPel⁶.

A pergunta que me acompanha desde o início é: “considerando os diversos espaços de socialização e as trajetórias das trabalhadoras terceirizadas do serviço de limpeza da UFPel, qual papel desempenha o trabalho na vida e construção da identidade social dessas mulheres?” Este trabalho está dividido em quatro capítulos, sendo eles: um capítulo teórico-metodológico e três capítulos teórico-analíticos e que contemplam as narrativas das trabalhadoras entrevistadas. Os capítulos teórico-analíticos estão divididos do seguinte modo: primeiro capítulo (terceirização como relação de trabalho e a precarização do trabalho) serão apresentados os conceitos que norteiam o trabalho sob a lógica da Sociologia do Trabalho e legislações atinentes ao tema; segundo capítulo (a mulher no mercado de trabalho e a trabalhadoras terceirizadas) serão abordados os conceitos referentes às questões de gênero, feminização do trabalho e divisão sexual do trabalho; e no terceiro capítulo (identidades) serão tratados os temas relacionados aos conceitos de identidade social e suas relações com identidade laboral e pertencimento.

⁶ Em fevereiro de 2017, dos 199 postos de trabalho no setor (na instituição pesquisada), 92% eram ocupados por mulheres, sendo ainda que todas as supervisoras da empresa terceirizada eram também mulheres. Esses dados foram obtidos através de uma conversa informal com uma das supervisoras da empresa, e, posteriormente, confirmados no site da instituição quando consultados os contratos licitatórios. Com a alteração da empresa terceirizada prestadora de serviços, diminuiu-se para 143 postos de trabalho.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para que se possa estabelecer um paralelo entre a teoria e a pesquisa de campo, foram utilizadas diferentes técnicas de pesquisa, todas a partir de uma abordagem metodológica qualitativa: entrevista através de história oral, entrevistas semi-estruturadas e observação participante. Foram realizadas seis entrevistas na modalidade história oral temática, sendo: com cinco⁷ trabalhadoras terceirizadas do setor de conservação e limpeza e com uma ex-supervisora da empresa. Também foi realizada uma entrevista com um dos gestores da instituição ligado aos contratos de terceirização.

A técnica de observação participante foi utilizada considerando estudo e trabalho na instituição pesquisada, e é do meu cotidiano participar também do cotidiano laboral dessas mulheres. Observações do cotidiano do trabalho, das interações entre as trabalhadoras e o espaço social que interagem, entre estas e outros atores e, principalmente, conversas informais, acabam por montar um cenário de pesquisa. É importante observar que não houve intencionalidade no sentido de “[...] modificação do meio pesquisado, ou seja, mudança social” (HAGUETTE, 1992, p. 69). De todo modo, ainda segundo Haguette (1992), aqui penso na observação participante no seguinte sentido:

[...] representa um processo de interação entre a teoria e métodos dirigidos pelo pesquisador na busca de conhecimento não só para ‘perspectiva humana’ como da própria sociedade (1992, p. 69).

Também foi possível perceber que as entrevistas, através do método de história oral (no caso: temática) abrem espaço para que as entrevistadas falem livremente sobre o tema abordado ou em alguns casos, sobre temas que lhes pareceu, no momento, importante. Estes elementos também fortaleceram o propósito de trabalhar com história oral temática, mesmo que em alguns momentos as narrativas das trabalhadoras saíssem do tema apresentado, me

⁷Foram realizadas cinco entrevistas com trabalhadoras, pois foram as que aceitaram participar. É importante destacar que a empresa terceirizada contratada pela instituição foi mudada em setembro/outubro de 2017, e isso acarretou novas metodologias de trabalho com a nova empresa. Esta nova organização do trabalho acredita-se, foi o maior dificultador de mais trabalhadoras aceitarem participar da pesquisa. O elemento da troca de empresa será tratado amplamente a seguir.

parecia que sempre havia algo a acrescentar. E sempre houve. Quando elas compreendem a importância dos seus relatos para a pesquisa, se davam conta ou materializavam sua própria importância na instituição. Conforme Haguette (1992), foi no início da década de 1990 que a história oral adquiriu status de técnica e utilizada de modo científico na Sociologia. Mesmo que a história oral tenha sido considerada, como inicialmente na Sociologia, como técnica de pesquisa, hoje é pensada como metodologia de pesquisa. Escolhi a metodologia de história oral, pois acredito que ela possibilita observar elementos em uma entrevista que outras metodologias teriam mais dificuldades.

Procedimentos para entrevista:

Utilizei um roteiro básico (anexo I) para nortear a entrevista, porém, o mesmo não foi usado fielmente em sua ordem sistemática, em todas as entrevistas, pois os assuntos e temas surgiram conforme o momento da entrevista. Este roteiro consiste em duas partes: primeira – ficha técnica; segunda – roteiro elaborado para o conhecimento do tema. As entrevistas foram previamente agendadas com as entrevistadas e aconteceram em locais sugeridos por elas. Quando as entrevistas foram agendadas, as trabalhadoras foram informadas do uso de gravador de áudio; e, no momento das entrevistas lhes era explicado novamente do que se tratava a pesquisa, como seria conduzida a entrevista e as transcrições.

Ainda, mesmo compreendendo os negativos da terceirização⁸, a pesquisa pretende verificar junto às trabalhadoras se há mudanças positivas em suas vidas a partir do trabalho. Ou seja, se há, de algum modo, melhora nas vidas destas mulheres, a partir do assalariamento formal – mesmo que através de um trabalho precário. Conceitualmente, a terceirização deve ser considerada como uma delegação de determinada atividade meio (ou acessória) para ser realizada através de um modelo autônomo por uma empresa especializada, não devendo ser confundida com o fornecimento de mão de obra. Na relação de terceirização existem três atores sociais envolvidos, são eles: 1) trabalhadores; 2) empresa terceira (prestadora de serviços); e 3) tomadora de serviços (contratante) (CARELLI, 2007).

⁸ Estes elementos serão apresentados com mais profundidade no decorrer do trabalho.

Acredito que a melhor forma de se obter as informações necessárias para a construção desta pesquisa, de modo a abranger a trajetória dessas trabalhadoras, seja através da história oral. Portanto, é importante estar atenta a tudo que falavam e dar-lhes espaço para falarem de outros temas, pois como notei, há dificuldades em iniciar falando abertamente sobre os temas.

Após as leituras das bibliografias pertinentes ao tema, anotações de dúvidas e interesses da pesquisa, construí uma ficha técnica para obter mais informações sobre as trabalhadoras. Este detalhamento é composto pelos seguintes elementos: ocupação e escolaridade dos pais, naturalidade, religião, estado civil, idade, formação profissional, grau de escolaridade, número de filhos, renda familiar, local e tipo de moradia. A parte do roteiro de entrevista foi elaborada de modo a abranger o mais amplo debate sobre o tema.

Conforme apresento as abordagens e elementos teóricos no decorrer do trabalho, também elenco trechos das narrativas dessas mulheres. Ou seja, o trabalho foi construído tendo como elementos de formação a teoria e as próprias entrevistas.

Segue, então, uma breve apresentação de cada uma das entrevistadas, além do modo como vieram a participar na pesquisa:

Ana⁹

Ana foi a primeira entrevistada, ela tem 60¹⁰ anos e trabalha há nove na UFPel. É viúva, completou o primeiro grau e tem um casal de filhos (adultos). Mora em casa própria em um município vizinho (aproximadamente 20 quilômetros do centro da cidade de Pelotas). Ana já é aposentada pelo INSS, trabalhou por anos em uma fábrica de doces e em um frigorífico na cidade de Pelotas. Seu marido, falecido, trabalhava como motorista. Seu filho já trabalhava na UFPel como vigilante e a orientou a se candidatar a uma vaga de emprego como servente de limpeza. Segundo ela, seu emprego anterior no frigorífico era muito puxado e não tinha hora nem para sair nem para o almoço. Atualmente (à época da entrevista), Ana divide as atividades de limpeza com

⁹ Os nomes das entrevistadas serão mantidos em sigilo, portanto, os nomes aqui utilizados serão fictícios e escolhidos aleatoriamente pela pesquisadora.

¹⁰ Os dados de idade e tempo de trabalho são referentes à época da entrevista com as trabalhadoras.

uma colega. Ela considera seu salário baixo¹¹ e diz que poderia ser melhor remunerada, além disso, a empresa contratante não estava pagando em dia. Ela avalia que tem um bom relacionamento com os chefes e seus supervisores, e não considera que execute alguma atividade perigosa. O interesse da pesquisadora pela narradora veio por ela ser uma funcionária que acompanha há muito tempo o setor em que trabalha. Ou seja, este setor mudou sua sede diversas vezes, e os servidores da instituição que também trabalham nele sempre fizeram questão de que a trabalhadora os acompanhasse nessas mudanças: “*Pra mim isso é muito bom, mostra que gostam de mim*”¹², disse Ana sobre essa situação.

Beatriz

Beatriz foi a segunda entrevistada, ela tem 36 anos e trabalha há nove anos e meio na UFPel. É casada, completou o primeiro grau e tem dois filhos. Mora com a família em casa própria na periferia da cidade. Seu marido tem 45 anos, é carpinteiro e estudou até a sexta série do primeiro grau. Os pais de Beatriz são falecidos, o pai trabalhava em uma firma de soldas e a mãe em uma fábrica da cidade. Beatriz começou a trabalhar na UFPel através de indicação de uma amiga e diz que foi chamada apenas para cobrir férias de outra funcionária. Ela entrou no serviço de copeiragem, onde ficou trabalhando em desvio de função¹³ por três anos, depois foi para o serviço de conservação e limpeza onde está até hoje. Antes de começar a trabalhar como terceirizada no setor de limpeza, Beatriz trabalhou em um hotel da cidade como camareira. Ela considera que seu salário deveria ser maior, mas não disse o quanto consideraria justo. Esta entrevistada é de minha relação pessoal e em razão de algumas de nossas conversas informais, surgiu a ideia de incluí-la na pesquisa.

¹¹ O salário pago às trabalhadoras varia de R\$ 920,00 a R\$ 950,00 (dependendo se tem filhos em idade escolar) por 40 horas semanais de trabalho.

¹²As falas das narradoras utilizadas diretamente para este trabalho serão transcritas e destacadas em itálico.

¹³ Beatriz foi contratada para entrar no lugar de uma funcionária que estava em férias. Esta funcionária era contratada como serviços gerais (limpeza e conservação), mas prestava serviços como copeira. Por fim, Beatriz acabou ficando por três anos no posto de copeira, porém era contratada como serviços gerais e recebia enquanto tal. Isso demonstra ainda mais a precarização do trabalho, uma vez que a trabalhadora precisa submeter-se a um desvio de função para manter seu emprego.

Beatriz concedeu duas entrevistas, a primeira proposta por mim; a segunda, proposta por ela mesma para poder contar as novas situações vivenciadas como trabalhadora na nova empresa terceira¹⁴. “*Tenho outras coisas pra te contar*”, disse Beatriz, propondo a segunda entrevista. Aceitei!

É comum que as pessoas entrevistadas - em especial, através da metodologia de história oral – proponham novos encontros e conversas a fim de expor mais informações sobre a temática.

Carla

Carla foi a terceira entrevistada, ela tem 56 anos de idade e trabalha há 12 na UFPel. É separada, tem dois filhos, e cursou todo primeiro grau. Mora em um bairro da periferia da cidade em uma casa alugada. Começou a trabalhar como terceirizada do serviço de limpeza, através de sugestão de um funcionário da empresa. Carla não falou dos pais, apenas respondeu: “*são falecidos, não sei muito*”. Ela considera seu salário baixo, mas diz que dá para viver. Antes de começar a trabalhar como terceirizada, Carla vendia lanches em lojas. Ela foi incluída na pesquisa por indicação de Beatriz. Demorou aproximadamente dois meses desde a primeira abordagem até o dia da entrevista, pois havia dificuldade de conciliação de horários. De todo modo, Carla mostrou-se muito interessada na pesquisa. “*Se vai te ajudar, pra mim tá bom*”, assim ela justificou sua participação.

A técnica de indicação de pessoas para participação de uma entrevista ou pesquisa chama-se bola de neve – que será melhor abordada adiante.

Dulce

Dulce foi a quarta entrevistada, ela tem 49 anos e há cinco trabalha na UFPel. É casada, tem dois filhos, não tem formação profissional e concluiu o primeiro grau. Mora em casa própria em um bairro próximo ao centro da cidade. Seu marido também tem primeiro grau completo e trabalha como

¹⁴ O processo de escolha e contratação de uma nova empresa começa a partir do encerramento do contrato da empresa atual. Ou seja, uma nova empresa é contratada quando a atual está com algum problema no contrato e terá este contrato rescindido, ou quando termina o prazo do contrato (20 meses renováveis por mais 20 meses, até o limite de cinco anos), ou se a Instituição tem interesse em alterar significativamente a forma de contratação.

mecânico. Os pais de Dulce, ambos com 75 anos, a mãe dona de casa e o pai pedreiro aposentado. Ela começou a trabalhar como terceirizada, a partir de sugestão de um funcionário da instituição. Dulce trabalhava como doméstica em casa de família e eventualmente fazia faxinas em outras casas. Considera seu salário baixo, mas gosta de ter garantias trabalhistas. Essa trabalhadora foi incluída na pesquisa por interesse próprio. Ilustro aqui o modo que a trabalhadora entrou na pesquisa: em julho um colega meu de trabalho comentou com essa trabalhadora que sabia de alguém que estava pesquisando sobre as trabalhadoras terceirizadas e ela se ofereceu para participar da pesquisa. Recebi um e-mail desse colega com o nome e telefone da funcionária, caso tivesse interesse em entrevistá-la, entrei em contato e agendamos. Isso demonstra que não há possibilidade de ater-se a um único método ou a uma única técnica de abordagem ou seleção das entrevistadas. Deve-se estar aberto ao campo de pesquisa independentemente de onde se esteja.

Elisa

Elisa foi a quinta entrevistada, ela tem 60 anos e há 12 trabalha na UFPel. É divorciada, mãe de dois filhos adultos. Elisa é quituteira e doceira – faz comida sob encomenda (tortas doces e salgadas). Completou o primeiro grau e não tem formação profissional formal, começou a trabalhar como terceirizada através da indicação de uma amiga. Mora no centro da cidade em apartamento próprio. Antes desse emprego, Elisa já trabalhou em uma fábrica e como doméstica. Ela considera seu salário baixo e diz complementar a renda através do trabalho como cozinheira. Eu convidei Elisa para participar da entrevista. Ao final da entrevista Elisa diz: “*não precisa agradecer, gostei de conversar*”.

Sandra (ex supervisora)

Sandra é ex-supervisora do trabalho de conservação e limpeza e também foi entrevistada por meio da metodologia história oral. A supervisora Sandra tem 55 anos de idade e quatro anos de experiência na instituição e não

está mais ligada à atual empresa. Quando foi feito novo processo licitatório para contratação da atual empresa, a supervisora não quis seguir trabalhando. Atualmente segue como supervisora de uma outra empresa, que presta serviços de conservação e limpeza em outro órgão público. Entrevistei Sandra em razão de já ter tido contato prévio com ela quando busquei as primeiras informações (em 2017) quantitativas para a pesquisa. À época, Sandra ainda estava ligada à empresa.

Gestor (da instituição)

No caso do gestor, foi entrevista semi-estruturada, uma vez esta tinha por objetivo esclarecer pontos mais técnicos do processo licitatório e contrato da empresa. Ele tem três anos de serviço na instituição e está ligado diretamente ao departamento que trabalha com os contratos de terceirização.

A modalidade de indicação de entrevistadas (no caso das trabalhadoras) chama-se bola de neve, que é uma abordagem não probabilística que se utiliza de cadeias referenciais, conforme foi brevemente exposto anteriormente. Uma entrevistada indica outra colega e essa, por sua vez, poderá ou não aceitar a entrevista, e, caso queira, poderá também indicar outra pessoa. Conforme Vinuto (2014), a técnica bola de neve é um processo de coleta de dados e informações permanentes. Na busca de maior proveito das entrevistas, buscase nas redes sociais das narradoras a indicação de novas trabalhadoras para a pesquisa. Isso pode auxiliar a pesquisa em dois sentidos: primeiro, o fato de eu ser indicada por uma colega de trabalho demonstra confiança da entrevistada antecessora e, segundo, tenho mais facilidade de acesso às demais trabalhadoras. Chegar no campo de pesquisa sendo indicada por alguém facilita a entrada e o acolhimento.

Conforme Portelli (1997), a história oral tem como objetivo aprofundar padrões culturais, estruturas sociais e processos históricos, através de conversas com as pessoas envolvidas sobre suas experiências e memórias acerca do tema em discussão. A história oral trabalha com a interação social e pessoal entre entrevistado e pesquisador. Além disso, segundo Portelli (2016, p. 12), a “história oral é uma arte de escuta [...] não diz respeito ao evento. Diz

respeito ao lugar e ao significado do evento dentro da vida dos narradores”. E ainda, deve-se observar a relação entre entrevistador e entrevistado mantendo o diálogo entre estes atores. Os moldes em que foi realizada a pesquisa segue a linha de diálogo demonstrada por Portelli (2016), baseando-se sempre na confiança de que a entrevistada poderia estar à vontade para responder às perguntas feitas e acrescentar tudo que considerasse ser importante.

Para Portelli (2016), abrir-se para o diálogo com seu interlocutor acaba por estabelecer respeito e aceitação de ambas as partes, de modo a abrir importante espaço de confiança para o narrador. Nesse sentido, ainda, o autor fala em *entre-vista* enquanto duas pessoas se olham e se analisam mutuamente. Estar aberto às novas experiências e novas abordagens que a narração pode trazer mostra a importância da história oral dentro da pesquisa.

Ainda, conforme Ludke e André (2018), a entrevista não deve ter uma relação de hierarquia entre o entrevistador e o narrador. Ao passo que se constrói um clima de interação de estímulos e aceitação mútua, as informações fluirão de forma autêntica. Assim, “[...] o estudo de determinado tema surge a partir do interesse do pesquisador e limita sua atividade de pesquisa a determinada porção do saber, a qual ele se compromete a construir naquele momento” (LUDKE; ANDRÉ, 2018, p. 02). As autoras trazem ainda a ideia de que a pesquisa traz junto de si uma “[...] carga de valores, preferências, interesses e princípios que orientam o pesquisador” (LUDKE; ANDRÉ, 2018, p. 3). Ou seja, o pesquisador como parte integrante da sociedade e de seu tempo e que propaga e reflete os valores de sua época.

Considerando os espaços da universidade em que frequento enquanto trabalhadora e estudante:

[...] não há, portanto, possibilidade de se estabelecer uma separação nítida e asséptica entre o pesquisador e o que se estuda e também os resultados do que ele estuda. Ele não se abriga, como se queria anteriormente, em uma posição de neutralidade científica, pois está implicado necessariamente nos fenômenos que conhece e nas suas consequências desse conhecimento que ajudou a estabelecer. (LUDKE; ANDRÉ, 2018, p.5).

Quando foram convidadas a participar da pesquisa, a reação de uma das entrevistadas foi: “*mas o que pode interessar a vida d’uma faxineira?*”, questionou Ana; no mesmo sentido, Carla disse: “*eu não entendo bem essas*

coisas de faculdade e nem imagino em que posso te ajudar". Desse modo, apesar dessas pequenas desconfiças e não entendimentos do que poderia ser tratado, pude lhes explicar os objetivos da pesquisa e como seriam abordadas. É possível também relacionar essa fala de Ana com o que José de Souza Martins (2008) chamada de sociologia da vida cotidiana, e que ele trata como miudos da vida social que são os detalhes da vida cotidiana. Ou seja, como os movimentos e acontecimentos rotineiros do dia a dia podem ser importantes para a Sociologia; e remete: "o cotidiano tende a ser confundido com banal, com o indefinido, com o que não tem qualidade própria, que não se define a si mesmo como momentos histórico qualitativamente único e diferente" (MARTINS, 2008, p. 89). Ainda quando Martins (2008) trabalha com Ronaldo Vainsfa, aponta que o cotidiano "é o estrutural por que é repetitivo do tempo longo" (MARTINS, 2008, p. 92) Assim, o cotidiano é habitual das pessoas, é aquilo que está fortemente presente nas suas vivências.

Ainda, de modo que se consideram pessoas simples e comuns, as entrevistadas se surpreendem em como poderiam ser objeto de uma pesquisa. Ao falar-lhes também sobre a terceirização e sobre como eu via a importância dos seus trabalhos para a instituição, foram percebendo os meus objetivos e cristalizando o quão importante pode ser o trabalho que desenvolvem. Beatriz, por exemplo, propôs uma segunda entrevista na qual me apresentou diversos elementos que não teriam sido de forma alguma elencados por mim, não fosse essa manifestação dela.

É importante destacar que mesmo através da técnica da bola de neve, três trabalhadoras convidadas não quiseram participar da entrevista. Segundo duas delas, a atual empresa é mais rígida e elas têm medo que possam ser demitidas. É importante destacar que essas mulheres foram abordadas no contexto da entrada na nova empresa – entre os meses de novembro de 2017 e março de 2018, o que pode ter causado maior preocupação com a postura que deveriam adotar.

A autoridade em uma situação de entrevista é uma questão que se mostra presente e é bastante delicada. Quando Beatriz se sentiu mais à vontade na entrevista, especialmente, quando explicou sobre as máquinas que podem ser usadas para substituir as trabalhadoras, observei plenamente, o que Portelli (2016, p. 13) chama autoridade deslocada:

[...] autoridade, sempre implícita em uma situação de entrevista, também se deslocou: em vez de sentir que estava sob o olhar esquadrinhador do pesquisador, a senhora sentiu que sua idade lhe colocava em uma posição de autoridade.

No caso em questão, para Portelli (2016), foi a idade de sua narradora que lhe conferiu a “autoridade” da fala. No caso de Beatriz, foi o conhecimento que ela tinha sobre o assunto. Quando Beatriz começou a falar sobre a implantação de máquinas de limpeza que podem substituir até seis trabalhadoras, toma-se de uma autoridade no assunto, fazendo cálculos, exemplificando locais nos quais as máquinas não podem trabalhar e, especialmente, afirmando com certo orgulho, que no seu local de trabalho as máquinas não conseguem fazer o que ela faz:

Tem máquinas que a empresa tem que disponibilizar e produto de limpeza. No Campus X já trabalham com as máquinas, porque cada máquina substitui 6 funcionários, faz o serviço mais rápido e mais ágil. Foi exigido que a empresa que entrasse teria que ter. E essa máquina... porque diminui o número de funcionários... isso foi dito pela supervisora... uma máquina substitui de 5 a 6 funcionários. Essa empresa só conseguiu [ganhar a licitação] porque tinha todos os requisitos que a universidade exigiu. Tem locais que eles não conseguem colocar a máquina... alguns prédios não dá porque a máquina só limpa piso frio, onde tem fiação, não. Não sei quantas máquinas essa empresa disponibilizou pra universidade e é a empresa que leva. Eles combinam o dia e vem com o pessoal e a máquina e limpam o prédio.

Lahire (2002) aponta no mesmo sentido de Portelli (2016) quando discute as experiências dos pesquisados:

As experiências evocadas pelo pesquisado, a maneira como dá explicações, as experiências intencionalmente mortas como aqueles que inconscientemente não poderão aparecer, tudo isso dependerá da própria forma que tomar a relação social de entrevista, que constitui assim uma espécie de filtro ‘decidindo’ sobre o dizível e o indizível, favorecendo o enunciado de certos acontecimentos, mas tornando-se um poderoso obstáculo à evocação de outros acontecimentos, etc. Elementos tão evidentes como o sexo do entrevistado, sua idade, sua origem étnica ou sua origem social determinam com muita força o tipo de discurso que poderá ser mantido pelo pesquisado. (LAHIRE, 2002, p. 79)

Corroborando com o proposto por Lahire (2002), no sentido de que o entrevistado também pode dar a direção da entrevista, ou seja, ele irá dizer como manterá seu discurso, sua narrativa e seu depoimento, Gill e Silva (2016) elencam elementos sobre o roteiro de entrevista. Apontam que este deve ser

amplo o suficiente para permitir aos narradores – aqui narradoras – que tenham espaço para suas memórias, para que possam abordar os mais diferentes temas que considerem pertinentes. As perguntas objetivas devem ser colocadas na ficha técnica. O roteiro deve ter espaço, inclusive de reflexão das narradoras:

Os roteiros precisam ser flexíveis, permitindo diferentes formas de rememorar e contar histórias, visto que, quem significa suas rememorações, em primeira instância, é o narrador. Então, se ele decide contar uma história, mesmo que fuja do tema, o entrevistador deve ouvir, ainda que depois precise retomar a questão anterior (GILL; SILVA, 2016, p. 108).

As diferentes formas de rememorar e contar histórias não devem ser encaradas como uma forma de fugir do tema proposto, mas sim, como um modo de entrada para assuntos que a narradora considera importante ou pertinente àquele momento. Por muitas vezes são as narradoras que conduzem as entrevistas, mostram os melhores campos e assuntos a serem seguidos. Isso pode demonstrar interesse das entrevistadas na própria pesquisa – no sentido de apresentar seus pontos de vista e o que consideram relevante para além das perguntas pré-elaboradas no roteiro de entrevista. A esse respeito, pode-se exemplificar com uma das falas de uma das entrevistadas. Quando o assunto foi o reconhecimento e valorização do seu trabalho, Beatriz abordou o tema de algumas das vantagens que tinha enquanto funcionária terceirizada na instituição. Ela diz: *“quando eram os outros reitores, nós tínhamos ponto facultativo¹⁵ e turno único¹⁶, agora não tem mais. Nem ele nem a empresa permitem!”* A questão dos trabalhadores

¹⁵ Ponto facultativo: diz respeito à autorização do Reitor para que a Instituição possa fazer um feriado prolongado em dia útil e não feriado. Isso acontece quando um feriado nacional é datado em terça-feira ou quinta-feira, prolongando-se esse feriado, incluindo a segunda-feira ou sexta-feira, respectivamente.

¹⁶ Turno único: em período de recesso letivo, a instituição adota expediente em um único turno, trabalhado entre 08:00 e 14:00. Nesse caso, as funcionárias terceirizadas não têm mais o direito de usufruírem dos horários de turno único, ou seja, seus horários de trabalho mantêm-se o de 8 horas diárias, mesmo que não haja mais expediente na instituição. Essa orientação vem a partir da Instrução Normativa 05/2017 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPGO), de 26/05/2017, que trata da contratação de serviços para realização de tarefas executivas sob regime de execução indireta. Em seu artigo 5º, a IN aponta que o serviço público não deve: “VII - conceder aos trabalhadores da contratada direitos típicos de servidores públicos, tais como recesso, ponto facultativo, dentre outros”.

terceirizados terem possibilidade de usufruir de turno único e ponto facultativo, não havia sido pensada pela autora. Porém, mostrou-se fortemente na entrevista. Esse ponto é relevante para Beatriz, e ela continua: “*antes, mesmo que tivesse sem férias, eu podia ir até na praia de tarde no verão por que saía às 14:00 do trabalho*”. Nesse caso, as funcionárias terceirizadas não têm mais o direito de usufruírem dos pontos facultativos definidos pela Instituição. Portanto devem manter-se em seus postos de trabalho mesmo que a Instituição tenha deliberado ponto facultativo e com isso não haja expediente. Outro assunto abordado por duas narradoras e que não havia sido anteriormente elaborado pela pesquisadora, foi a instalação do ponto biométrico para controle de entrada e saída das funcionárias – este elemento será melhor abordado adiante.

2.1 *Diário de Campo*

Com relação ao diário de campo, foi estabelecido o seu uso desde o início do Mestrado. Em razão de que trabalho e estudo na instituição que está sendo pesquisada, é comum no meu cotidiano estar em contato com algumas trabalhadoras do setor de limpeza. Inicialmente, foram anotadas as mais diversas observações feitas no dia a dia, depois decidi por anotar as impressões de campo e algumas outras observações mais práticas, como por exemplo: “no campus X, elas têm uma sala de convivência/permanência”; “no prédio Y, há apenas duas funcionárias, será suficiente?”. Também fiz anotações no caderno de campo nos seguintes momentos: 1) quando das propostas para entrevista: “Ana disse que vai me responder na segunda, ficou em dúvida, talvez queira perguntar para alguém”; “a Dulce pediu para não ser no trabalho, será que está com receio?” e 2) durante as entrevistas: “Beatriz ficou com receio que alguém achasse que ela está fazendo algo contra a empresa”; “Ana não se importou que fomos interrompidas e comentou que estava sendo entrevistada”. No caderno de campo, anotei não apenas questões objetivas de comportamento das entrevistadas, mas também as minhas impressões. Beatriz, na primeira entrevista, motivou-se a ajudar uma estudante em um trabalho acadêmico. Conforme a entrevista foi transcorrendo, ela foi entendendo melhor a dinâmica do processo e abrindo-se mais à narração e,

então, contando sua história. A segunda entrevista de Beatriz foi sugerida por ela mesma: “*teria um monte de outras coisas pra te contar se a entrevista fosse hoje*”. Eu aceitei o desafio de fazer uma segunda entrevista. “*Vamos marcar, então!*” E assim fomos para segunda entrevista. Ela mostrou-se mais interessada pela entrevista e bem mais frustrada com o trabalho: “[...] *hoje estou entre a cruz e a espada, queria sair mas não posso*”, avaliou Beatriz.

Entrevistar pessoas não é uma tarefa fácil nem simples. Entrevistar pessoas que se encontram em situação de subalternidade, mesmo que não seja a mim, também não é simples. Entrevistar pessoas que não compreendem por que estão sendo entrevistadas, torna-se mais difícil ainda.

Mesmo sabendo que serão entrevistadas com um gravador e eu fazendo algumas rápidas anotações, ao ligar o equipamento (que nas duas primeiras vezes foram uma gravadora digital e um celular, e nas seguintes dois celulares) abre-se um abismo que é difícil trazer de volta a uma espontaneidade.

O medo de “perder a linha” da entrevista, ou mesmo de desanimar ou de falhar na hora de pronunciar a pergunta não pode ser transparecido para a minha narradora. Ao mesmo tempo em que não poderia demonstrar muita segurança, também por receio de mostrar alguma assimetria que poderia existir entre nós.

Aqui gosto de pensar que a pesquisa de Costa (2008) me auxilia no conceito de cotidiano. Participando das suas rotinas de trabalho, é necessário também refletir acerca do que o autor tratou:

A entrevista que costuramos fundou-se no gosto por ouvir histórias. A busca por narrativas livres, mais do que opiniões, foi nosso principal objetivo. Para tanto, era imprescindível que entrevistador e depoente estivessem tocados por algo que os fizesse se reconhecer mutuamente como pessoas, foi preciso que recusassem quaisquer expedientes de superioridade. (COSTA, 2008, p. 24)

Quando se assume a roupagem da história oral, aceita-se também que não se tem liberdade nem controle do tempo, ou seja, posso marcar hora para começar, mas não posso ter hora para terminar. Posso ter roteiro de entrevista, mas este não pode me engessar. Preciso saber o que deve ser pesquisado, mas não posso direcionar a entrevista. Quando me perguntam: “*quanto tempo vai demorar isso*”, respondo: “*não sei, é tu quem vai me dizer*”. Acuso meu erro de começar a entrevista-conversa-contação de histórias pela ficha técnica.

Mesmo considerando o momento da ficha técnica como ponto importante para a entrevista - haja vista que é neste momento que os assuntos de interesse começam a ser introduzidos - é também importante destacar que teve um caráter um tanto menos aberto que os demais momentos do roteiro. Então, após perceber que a ficha técnica dá esse tom de questionário resolvi mudar a forma da entrevista. Comecei a levar impresso em folhas separadas a ficha técnica e o roteiro. Assim, após preencher a ficha técnica, eu dobro o papel, retiro para o lado, mudo meu tom de voz, me arrumo na cadeira e digo: “*agora vamos conversar mais!*”. Eu precisei informar isso! “*Ah tá... ainda não era?*” “*Era sim, Carla, mas agora vou fazendo as perguntas e nós seguimos conversando!*” Carla foi a primeira a passar pela nova experiência da minha própria experiência.

Foram convidadas mais quatro mulheres para participarem do estudo, porém os convites foram recusados. A primeira recusa ocorreu ainda em 2017. O interesse por esta funcionária veio por saber que ela estava há muito tempo trabalhando neste mesmo campus – aproximadamente 14 anos – e que tinha muitos vínculos com os demais trabalhadores e alunos, e também por ser considerada uma liderança entre seus pares. A ex-supervisora, quando de sua entrevista, chegou a citar esta trabalhadora como exemplo de posto de trabalho que mantém a mesma pessoa por muito tempo – será abordado no capítulo “identidades”. Tive contato com essa trabalhadora por duas vezes na tentativa de entrevistá-la, porém não foi possível. A segunda recusa veio de uma ex-trabalhadora e que foi uma das lideranças da manifestação de 2015 (reivindicação de atraso de salários e demais benefícios). Fui informada sobre seu nome através de outra funcionária. Entrei em contato via *Facebook* e recebi retorno em seguida. Agendamos a entrevista uma vez, porém, no dia anterior, ela desmarcou. A terceira foi contatada através de uma outra trabalhadora entrevistada. Ao final da entrevista com Dulce, solicitei se haveria alguma colega que ela poderia me indicar. Ela teve a ideia de primeiro perguntar a sua colega se tinha interesse e então me passaria o contato telefônico. Assim foi, entrei em contato via aplicativo de mensagens (conforme solicitado pela trabalhadora) e ela me respondeu que não sabia se poderia dar entrevista. Expliquei como seria o procedimento e ela ficou apensar. Passados dois dias, entrei em contato novamente, porém ela negou a participação. A

quarta negativa que obtive também foi via indicação. Elisa me deu o contato telefônico de uma colega, entrei em contato, porém ela não teve interesse.

Mesmo não tendo conversado pessoalmente com as duas últimas trabalhadoras, acredito que o modo de gestão da atual empresa mais os agravos aos trabalhadores que estão se apresentando, podem ter sido cruciais para as negativas de entrevistas.

Quadro 1. PERFIL DE APRESENTAÇÃO DAS NARRADORAS POR ORDEM DE ENTREVISTA

	Ana	Beatriz	Carla	Dulce	Elisa
Idade	60 anos	36 anos	56 anos	49 anos	60 anos
Tempo de trabalho	10 anos	9,5 anos	12 anos	05 anos	12 anos
Estado civil	Viúva	Casada	Separada	Casada	Divorciada
Escolaridade	Ensino fundamental completo	Ensino fundamental completo	Ensino fundamental completo	Ensino fundamental completo	Ensino fundamental completo
Filhos	Dois filhos adultos	Dois filhos dependentes	Dois filhos adultos	Dois filhos	Dois filhos
Renda familiar	Aproximadamente R\$ 1.800,00 <i>“salário mais a aposentadoria do INSS”</i>	R\$ 2.398,00 <i>“aí tem o meu mais do meu marido”</i>	R\$ 950,00 <i>“mais ou menos”</i>	R\$ 2.950,00 <i>“Aqui é mais garantido pelo menos”</i>	R\$ 920,00 <i>“Eu tenho mais liberdade que antes eu não tinha”</i>

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas conduzidas.

*As entrevistadas terão neste trabalho seus nomes preservados. Deste modo, serão aqui chamadas de Ana, Beatriz, Carla, Dulce e Elisa.

3. A TERCEIRIZAÇÃO COMO RELAÇÃO DE TRABALHO E APRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1 Debates acerca da terceirização e precarização do trabalho no Brasil

Tosta (2011), quando avalia as relações de trabalho no Brasil, apresenta as décadas de 1970 e 1990 como definitivas para a abertura da flexibilização dessas relações. Conforme a autora, os anos 1970 foram o ponto de partida para “[...] recuperar o padrão de acumulação do capital por meio de uma reorganização política e econômica que culminou com a desregulamentação dos direitos e ampliação da flexibilização das relações de trabalho” (TOSTA, 2011, p. 53). Desse modo, os anos 1990 aparecem como consequência negativa para as relações de trabalho, especialmente “com a ampliação do desemprego e a proliferação de contratos de trabalho precários” (TOSTA, 2011, p.53).

Essencialmente, a terceirização tem aumentado os níveis de precariedade no conjunto das relações de trabalho no Brasil. Nesse sentido, é importante para esta pesquisa observar se, mesmo nessas condições, as trabalhadoras ainda conseguem ter condições de independência financeira ou se percebem a partir do seu trabalho melhoras nas suas vidas.

Assim, Nogueira (2011, 2011, p. 137) demonstra que

[...] o trabalho é uma categoria fundante do ser social, pois, será por intermédio dele que a prévia-ideação se objetiva e se aliena em objetos que são ontologicamente distintivos de si mesmos. Da mesma forma que sem a consciência, não teríamos as finalidades socialmente postas e conseqüentemente os objetos inicialmente idealizados não existiriam.

Jordão et al. (2018) destaca que a intensificação das formas de expropriação da força de trabalho se expressam através da precarização, flexibilização do trabalho e, ainda, pelo desmonte dos direitos sociais da classe trabalhadora. Desse modo, quando Antunes (2018) trata do processo de precarização, o aponta de forma estrutural, ou seja, o modelo de produção do país é fundado em relações de trabalho que dependem de uma forma super explorada de mão de obra para se realizar.

A legislação social que protege os trabalhadores acaba sendo flexibilizada e aumenta os subterfúgios para extrair o sobretrabalho e destruir os direitos sociais conquistados. Jordão et al. (2018) apresenta a precarização do trabalho como intrínseca à “precarização da vida” (p. 254), portanto, o trabalho inseguro influencia a vida e cotidianamente estes trabalhadores têm seus direitos negados, subtraídos.

Conforme Alves (2007, p. 113-114) explicita sobre precariedade e precarização:

[...] dizemos precariedade, tratamos de uma condição sócio-estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como mercadoria, atingindo aqueles que são despossuídos do controle dos meios de produção das condições objetivas e subjetivas da vida social. A precariedade do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria. Desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social [...] Por outro lado, o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade. **Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo** que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho (grifos meus).

Martins (2008) traz elementos para complementar a noção de precarização da vida. Segundo o autor:

[...] o corpo é submetido à disciplina do processo de trabalho não é mais o corpo submetido à própria inteligência e à própria imaginação de quem trabalha. Submetido, pois, daí em diante à lógica e ao ‘modo de pensar’ da coisa morte que é o capital, que se torna senhor do saber que organiza as funções, os gestos e os movimentos do operário (MARTINS, 2008, p. 73).

Cita-se também as questões de não pagamento de salários em dia e até mesmo o atraso no pagamento de auxílio alimentação e transporte por parte das empresas contratantes. Ainda, é de conhecimento que a última empresa que prestou serviços para a instituição (contratada até outubro de 2017) não honrou suas dívidas trabalhistas com todas as funcionárias. Até hoje - dezembro de 2018—ainda não foi pago o último mês de trabalho a estas trabalhadoras – referente a outubro de 2017. Outro exemplo de precarização da vida é a dificuldade de planejar o futuro, mesmo que a curto prazo. Dois exemplos: Beatriz estava planejando comprar um aparelho de ar condicionado, porém, em razão de não saber como seria sua efetivação na

nova empresa, acabou adiando a compra, assim, diz ela em uma conversa: “*eu já tinha pensado em comprar um ar pra esse verão, mas não sei como vou ficar então não posso e arruscar.*” Elisa também destaca: “*quero muito ir visitar minha família que mora longe e tenho férias em janeiro, mas como me confirmaram quase em cima da hora que eu iria tirar férias não pude comprar as passagens com antecedência e agora tá muito caro*”.

Corroborando com os elementos que tratam as questões de precarização da vida, pode-se ainda trazer o que Souza (2018, p. 240) apresentou como:

[...] o tipo de personalidade e de disposições de comportamento que não atendem às demandas objetivas para que um indivíduo ou grupo social possa ser considerado produtivo e útil numa sociedade de tipo moderno e competitivo, podendo gozar de reconhecimento social com todas as suas dramáticas consequências existenciais e políticas.

Portanto, mesmo que as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza tenham seus empregos e sejam produtivas, estão, ainda, à margem de grandes possibilidades de visibilidade e inclusão social. A exemplo, pode-se pensar no que as próprias narradoras apontam como pontos negativos dos seus trabalhos: serem tratadas de forma diferenciada.

De acordo com Standing (2014), o precariado não está inserido na mesma condição de proletários clássicos ou trabalhadores assalariados de classe média. Este trabalhador precarizado encontra-se em casos de empregos mal remunerados (de médias ou grandes empresas) e que não tem oportunidades de trajetória e construção de uma carreira profissional dentro da empresa.

Conforme relata uma das narradoras: “*nem sei se vamos receber, nem na justiça eles aparecem*”. Outra situação que pode exemplificar essa precariedade da vida é a falta de planejamento que este trabalho terceirizado impõe às trabalhadoras. Beatriz, em conversa informal com a pesquisadora diz:

[...] eu estava programada para comprar um ar condicionado pra esse verão. Mas como não sei se vou ficar mais tempo, não sei se vão me deixar depois desse tempo de experiência, nem posso pensar em comprar... e se me demitem?!

Ainda, Lopes (2018) destaca a importância do salário para o trabalhador:

O caráter alimentar do salário resulta do papel socioeconômico que este cumpre, uma vez que possibilita ao trabalhador suprir suas necessidades básicas e de seus familiares. Além disso, o salário assegura, ou pelo menos deveria assegurar, um conjunto de garantias instituídas pela Constituição de 1988. A característica da indisponibilidade, por sua vez, se relaciona com o fato de que, a verba salarial não pode ser objeto de renúncia, de transação ou de negociação, de modo a se evitar que o trabalhador seja lesado (LOPES, 2018, p. 60).

A precariedade está relacionada, conforme Standing (2014), a uma inexistência (ou falta) de identidade segura que esteja alicerçada no trabalho. Ainda, o precariado não pode ser figurado apenas entre os trabalhadores que não têm controle sobre seu próprio trabalho. Desse modo, o autor ressalta que o precariado não está ligado ao trabalhador pobre ou ao emprego incerto – apesar de guardarem dimensões correlacionadas entre si. O precariado está circunscrito aos trabalhadores que não detêm as formas e garantias relacionadas ao trabalho.

Standing (2014, p. 28) aponta sete formas de não garantias de trabalho, portanto se um grupo de trabalhadoras não as detêm, significa que estão circunscritos enquanto precariado. Essas garantias são: mercado de trabalho (oportunidades adequadas de renda e salário); vínculo empregatício (proteção contra a demissão arbitrária e regulamentação/legislação sobre contratação e demissão); emprego (capacidade e condições para manter um nicho no emprego, mobilidade de status e renda); trabalho (proteção contra acidentes e doenças no trabalho); reprodução e habilidade (condições de adquirir habilidades, através de estágios, treinamentos de trabalho); e renda (adequada e estável); representação (sindicatos independentes). Standing conclui que o que caracteriza os trabalhadores precarizados como sujeitos a pressões e experiências que lhes levam à existência precária é um viver no presente sem uma identidade segura ou até mesmo condições de desenvolvimento que seja atingida através do seu trabalho e do seu modo de vida.

Conforme Beck (2000), a noção de precarização das relações espraia-se para as relações de trabalho, em especial nos países desenvolvidos, no que o autor caracterizou como “brasilianização do oeste”, expresso na “propagação de empregos temporários, inseguros, descontínuos e informais” (p. 1). No seu entendimento, o Brasil tem características de economia semi-industrializada (a

caminho de maior desindustrialização atualmente), sendo que a realidade da maioria da população brasileira é a sobrevivência em condições precárias e em trabalhos mal remunerados. Para o autor, o aumento do desemprego não pode mais ser compreendido unicamente em razão de ciclos de crise; a geração de empregos não é capaz de eliminar a precariedade; e a flexibilidade do mercado de trabalho acaba sendo apresentada como única opção política possível para resolução da crise. No sentido desta pesquisa, pode-se pensar, especialmente, nas características de mais emprego e menos direitos e a geração de empregos não sendo fator que elimina a precariedades destes.

O resultado é que quanto mais relações de trabalho são “desreguladas” e “flexibilizadas”, mais rápidas as mudanças da sociedade do trabalho para uma sociedade do risco tornam-se incalculáveis, tanto em termos das vidas individuais quanto no nível da política e do Estado, e mais importante se torna compreender a economia política do risco e suas consequências contraditórias para economia, política e sociedade. De qualquer maneira, uma tendência futura é clara. Para maioria da população, mesmo nas aparentes e prósperas classes médias, suas existências e estilos de vida serão marcados pela insegurança endêmica. Mais e mais indivíduos são encorajados a se apresentarem como um ‘Eu e companhia’, vendendo-se nos mercados (BECK, 2000, p. 3) [tradução livre minha].

De acordo com Druck(2017, p. 60):

A centralidade do trabalho justifica ‘o caráter social’ da precarização [...] as implicações das transformações do trabalho atingem todas as demais dimensões da vida social: a família, o estudo, o lazer e a restrição do acesso a bens públicos (especialmente saúde e educação).

Antunes (2018), ao analisar a precarização estrutural do trabalho, destaca a falsa ideia de que a “sociedade de serviços pós-industrial” (p. 33) eliminaria o proletariado. Demonstra o autor que o que ocorre é a expansão de trabalhos assalariados do setor de prestação de serviços. Não se compara, de momento, o trabalho terceirizado do setor de conservação e limpeza com o que Antunes (2018) chama de “[...] contratos zerados, uberizados, pejotizados, intermitentes, flexíveis” (p. 35). Porém, destaca-se aqui o que o autor trata de “[...] conjunto de pragmáticas que possibilitou o florescimento e a ampliação do chamado precariado, estrato social crescente nos países capitalistas centrais.” (ANTUNES, 2008, p. 35-36).

No Brasil, a terceirização é uma forma que as empresas e instituições

utilizam para diminuir seus custos e aumentar os lucros – quando é o caso. Esta forma, porém, implica em precarização das relações de trabalho dos trabalhadores envolvidos. Através de um contrato de prestação de serviços, a instituição delega à empresa terceira os encargos salariais e todas as demais verbas trabalhistas e gestão¹⁷ de pessoas para esses casos¹⁸. Neste caso, a gestão de recursos humanos e o gerenciamento dos serviços prestados ficam a cargos das supervisoras de área. São as supervisoras (também terceirizadas) que têm como função organizar a prestação dos serviços, gerenciar as funcionárias de acordo com a necessidade da instituição e de cada área e ser intermediação na relação entre a empresa, as funcionárias e a instituição. Sandra, uma ex-supervisora, relatou: *“eu sou funcionária também, mas eu represento uma empresa, uma empresa que presta serviço pra um órgão público.”* Ela deixa claro que mesmo como funcionária também terceirizada, deve posicionar-se de modo a representar a empresa junto à instituição e junto às funcionárias. Na entrevista, Sandra também destacou: *“A minha responsabilidade enquanto supervisora é que a unidade esteja limpa, que as rotinas estejam funcionando e estejam certas. Esse era o problema que eu enfrentava”*. Quando a entrevistada narra este trecho, ela explica também que o maior problema enfrentado enquanto supervisão e gerência do trabalho e das trabalhadoras era de que elas entendessem e aceitassem que deveriam cumprir suas tarefas independentemente do local em que estivessem prestando serviços. Assim como era necessário que as unidades e servidores da instituição compreendessem que o trabalho deveria ser feito independente de qual trabalhadora o estivesse executando. Ou seja, a questão de ter ou não local fixo não era a mais importante para a supervisora, apesar de que, conforme seu próprio relato: *“procurava ajeitar aqui e ali tentando manter todos*

¹⁷ A gestão do trabalho destas funcionárias é realizada por uma supervisora de região (também contratada da empresa). Com o contrato da empresa anterior até outubro de 2017, havia seis supervisoras para 199 funcionárias; atualmente, são 3 supervisoras para 143 funcionárias.

¹⁸ Conforme destaca o gestor da instituição entrevistado, o atual contrato de licitação tem um diferencial: fornecimento de produtos de limpeza. Atualmente, a empresa prestadora de serviços tem a obrigação contratual de fornecer todos os equipamentos e tipos de produtos de limpeza para execução do serviço. Esta escolha é benéfica para instituição pois elimina das suas atribuições a licitação e acompanhamento do contrato para os equipamentos e produtos de limpeza; não havia rígido controle do uso destes produtos, então a instituição optou por incluir no processo de prestação de serviços de conservação e limpeza o fornecimento dos equipamentos e produtos. Para tanto, há a necessidade de os fiscais estarem atentos à qualidade dos produtos utilizados e prestação dos serviços.

satisfeitos.”

Conforme ressalta Souza (2012), a terceirização é principalmente uma prática de gestão e modo de organização do trabalho. O objetivo da terceirização para a empresa contratante é transferir a responsabilidade dos serviços e dos trabalhadores para a empresa terceira. A justificativa para adotar tal modo de gestão é manter o foco nas atividades centrais da empresa/instituição. A terceirização também pode ser vista como modo de gestão positivo, as alegações são de que esse foco aumenta a produtividade da empresa, gera mais lucros e menos despesas. A exemplo de controle e gestão pode-se considerar a instalação do ponto biométrico para uso das funcionárias. A atual empresa prestadora de serviços de limpeza na instituição trabalha com controle de ponto biométrico. Existem cinco máquinas que controlam o ponto das funcionárias e estas estão instaladas de modo que todas tenham acesso sem muita dificuldade. Duas entrevistadas abordaram o tema espontaneamente. Para Beatriz,

Não tenho muita dificuldade por que sempre procurei cumprir meus horários. Mas é uma coisa que me deixa mais tensa... por que não é uma lei implantada pra todos na universidade. Tu te sente mal... por que só a gente? A gente que é quem mais trabalho e é mais controlado. Tinha que ser pra todos, servidores, vigilantes, portaria... se é uma lei que fosse pra todos mas é só pra limpeza.

E de acordo com Elisa,

Uma coisa que eu gostei mesmo foi essa função do relógio ponto. Eu sou muito certinha com horário... eu não gosto de sair mais cedo, não gosto de chegar atrasada. Esse negócio de dar fugidinha eu não gosto. Então o ponto não tem isso, marca meu horário e pronto. Se chegar atrasada eu sair mais cedo, ganha advertência e depois de três advertências vai pra rua.

Beatriz justificou que não lhe agrada o ponto biométrico por dois motivos: primeiro porque é apenas para os trabalhadores do setor de conservação e limpeza e segundo por ter medo de atrasar-se e acabar sendo advertida. A empresa adota o método de advertências para as funcionárias se após três advertências as funcionárias são demitidas por justa causa.

Veja-se ainda que, de acordo com Moraes (2008), a terceirização tem a intenção de transferir a terceiros as obrigações trabalhistas e as relações

empregatícias, com o objetivo claro de redução dos custos de produção.

Quando perguntada sobre a terceirização, Dulce aponta:

É quando faculdade chama a firma pra trabalhar aqui. Eu sei que não sou empregada da faculdade. É como se meu patrão fosse a firma mas eu venho trabalhar na faculdade, sabe... Dizem que é ruim, mas eu achei bom.

A defesa da terceirização dá-se com as empresas contratantes focando seus negócios em suas próprias atividades fins–serviço pelo qual a empresa ou instituição tem por finalidade principal; no caso desta pesquisa, a atividade fim da instituição é o ensino, pesquisa e extensão. Assim, conforme Marcelino e Cavalcanti (2012, p. 333) defendia-se que as empresas deveriam concentra-se em suas atividades-fins, delegando as tarefas das atividades-meio à empresas especializadas¹⁹.

Elisa argumenta: “*eu acho que a universidade deveria dar apoio pra gente... se eles estão contratando a terceirizada, eles deveriam dar apoio pra gente também, e eles não dão. Entregam tudo pra empresa*”.

Apesar da fala firme de Elisa, destaca-se que é justamente este o elemento de delegação que é intrínseco à terceirização e que a caracteriza. São os elementos de a instituição não ter que preocupar-se com a gestão de recursos humanos e as demais demandas que enfatizam e caracterizam a terceirização no serviço público.

Assumpção (2013, p. 50), em sua análise sobre as trabalhadoras terceirizadas da USP, considera que a precarização e a terceirização do trabalho têm como ponto principal os grupos socialmente subordinados na sociedade, como as mulheres, os negros, os homossexuais (homens e mulheres) e os imigrantes. Ainda, quando compara os trabalhadores efetivos da USP com os trabalhadores terceirizados da empresa de conservação e limpeza, observa que a instabilidade e a perda de emprego dos terceirizados é muito superior. Assim como na USP²⁰, a UFPel também guarda suas peculiaridades. Uma delas é a troca de local de trabalho das funcionárias sem explicação nem justificativa, por parte da empresa. Na fala de Beatriz, isso fica

¹⁹ Atividades meio: serviços que não são o objetivo final da empresa ou instituição. No caso desta pesquisa são os serviços administrativos, segurança, portaria e limpeza.

²⁰ Na USP há duas modalidades de funcionários do setor de conservação e limpeza: os servidores efetivos do quadro da instituição e os funcionários terceirizados.

claro: “*ela (a supervisora) me pediu pra trocar de prédio só por duas semanas. Já faz cinco meses que tô aqui e ninguém me explica nada. Nunca reclamaram de mim lá no outro prédio*”. Esse é um trecho da primeira entrevista de Beatriz, quando explica sua mudança de prédio. Destaca-se, porém, que em muitos casos, os próprios servidores da instituição buscam explicações junto à empresa ou à própria instituição sobre os casos de troca ou demissão de funcionárias.

Pode-se observar através das narrativas das trabalhadoras entrevistadas que a estratégia das empresas terceiras na UFPel de desestimular os vínculos entre trabalhadoras terceirizadas e seus locais e colegas de trabalho é muito exitosa. As empresas não são simpáticas aos vínculos de afeto estabelecidos pelas funcionárias. Isso cria o que Beatriz chamou de “*problema pra elas*”. Ou seja, os vínculos denotam uma forma de proteção entre alguns servidores da instituição e as trabalhadoras e muitas vezes esses vínculos não são expostos para não prejudicar as trabalhadoras. Exemplo dessa proteção pode ser: em momento de mudança de empresa, os diretores de campus solicitam que as funcionárias sejam mantidas; ou, em caso de atraso de salários ou demais benefícios, os próprios servidores da instituição entram em contato com a empresa para cobrar resolução dos problemas.

Quando Druck (2011) trata da precarização, assim diz:

Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e as mulheres que vivem do trabalho. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações (DRUCK, 2011, p. 42).

Ainda de acordo com Druck (2007), a flexibilização apresenta noções de instabilidade, incertezas, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e riscos, elementos que se apresentam fortemente no caso estudado. Druck (2007) também destaca como relativo à flexibilização que ela está compreendida em um processo de condicionantes macroeconômicos e sociais. Desse mesmo modo, Almeida (2007) salienta o problema de contratação de empresa prestadora de serviços por preço mais baixo. Para Druck (2017, p. 61), a terceirização dentro do serviço público é uma forma eficiente de

desmonte do conteúdo social do Estado e também um modo de alcançar sua privatização: “através de formas diversas de precarização do trabalho, pois a terceirização é o meio principal que as forças políticas neoliberais encontraram para atacar o coração do Estado social e democrático”.

Em um contexto histórico do capitalismo, Druck (2011) aponta os diferentes padrões de acumulação advindos de elementos econômicos, sociais e políticos. Ainda, coloca em relevância as lutas sociais dos trabalhadores em relação às resistências, as quais impuseram limites à acumulação com a conquista de direitos sociais e trabalhistas, e, em especial, à proteção social dos direitos garantidos.

Quando Castel (2003) trata da questão do trabalho, ele destaca a nova questão social que está diretamente ligada com a flexibilização e a precarização do trabalho e é esta que estimula a pauperização da classe trabalhadora. O autor elenca três pontos a este respeito: 1) desestabilizar os trabalhadores já estáveis por conta da diminuição dos contratos por tempo indeterminado. Neste ponto é possível pensar sobre as entrevistadas, ou seja, mesmo que estejam em trabalho já precário, as constantes mudanças de empresa prestadora de serviços e as seguidas demissões fazem com que se encontrem em situação de desestabilização; 2) a condição de interino permanente como consequência da precariedade. Uma situação precária que poderia ser passageira na vida de um trabalhador transforma-se em situação permanente; 3) déficit de lugares ocupáveis na estrutura social – sendo estes lugares associados à utilidade social e reconhecimento do público. De acordo com o autor, a identidade pelo trabalho estaria perdida uma vez que se perde suportes sociais que sustentam a condição de cidadania em sociedades democráticas. Ainda, se perdem os vínculos e o engajamento dos indivíduos relacionados à coletividade.

Assim, Druck (2011) define a precarização social do trabalho através dos processos de vulnerabilidade das formas de inserção social e aumento das desigualdades sociais; intensificação do trabalho e sua terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perdas das identidades individual e coletiva enquanto trabalhadores; fragilização da organização dos trabalhadores e condenação e descarte dos direitos do trabalho. A autora elabora a questão da

precarização do trabalho de modo a abranger a vulnerabilidade nas formas de inserção social, das desigualdades sociais, intensificação e terceirização do trabalho, diminuição ou perda da identificação individual e coletiva do trabalho, assim como, fragilidade das organizações em defesa dos trabalhadores e diminuição dos direitos sociais trabalhistas.

Desse modo, pode-se pensar nas trabalhadoras do setor de conservação e limpeza da UFPel e o quanto a sociedade capitalista está influenciando que essas mulheres se submetam a aceitar trabalhos que elas mesmas já sabem, de antemão, podem não lhes prestar os direitos trabalhistas. Ou seja, mesmo sabendo que os salários são baixos, muitas vezes sofrem atrasos ou parcelamentos, os benefícios também são pagos de forma precária, as mulheres ainda preferem ter este trabalho a não ter nenhum. Essa legitimação de hierarquização ou até mesmo de ter que suportar desrespeito em relação à garantia de seus direitos, fica claro na fala de Ana e Beatriz, pois é evidente o receio que sentem quando questionadas sobre os atrasos nos pagamentos de salários: *“eu ficava esperando. Eu não cheguei a reclamar com ninguém... ficava vendo e conferindo no banco, não queria reclamar. Como eu via todo mundo reclamando eu já ficava só observando”*, disse Beatriz, sobre o atraso do pagamento de seu salário e vale-alimentação no ano de 2017. E Ana disse: *“não recebo em dia... parece parcelado. O vale transporte e refeição nada vêm na data”*. A entrevista de Ana foi realizada antes da troca de empresa terceira, portanto ainda dentro do período em que os atrasos de salários e benefícios eram recorrentes²¹.

Há possibilidade de relacionar os elementos da precarização do trabalho, especialmente, o serviço executado por essas mulheres, com as formas de vulnerabilidade social. Desse modo, conforme Carmo e Guizardi (2018, p. 2), a vulnerabilidade extrapola as questões práticas e postas no mundo material:

A concepção de vulnerabilidade denota a multideterminação de sua gênese não estritamente condicionada à ausência ou precariedade no acesso à renda, mas atrelada também às fragilidades de vínculos afetivo-relacionais e desigualdade de acesso a bens e serviços públicos.

²¹ Fonte: <http://www.adufpel.org.br/site/noticias/terceirizados-da-limpeza-da-ufpel-tem-seus-salarios-atrasados-novamente> Acesso em: 13/07/2018.

Importa destacar que vulnerabilidade social não está relacionado obrigatoriamente à situação de pobreza, porém, trata da condição de fragilidade referente à situação socioeconômica de um determinado grupo. Em razão dos atrasos nos pagamentos de salários e demais benefícios, as trabalhadoras terceirizadas da UFPel fizeram uma manifestação (maio de 2015) na Reitoria da Instituição para cobrar seus direitos. De acordo com o site da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Pelotas (ADUFPel), a empresa que prestava serviços à época não estava cumprindo suas obrigações trabalhistas, pois havia atraso no pagamento dos salários, vale-transportes e vale-alimentação. Em razão desses atrasos, a categoria fez uma manifestação em frente ao campus Anglo e entrou em greve – que resultou no pagamento dos vale-transportes. A fala de Dulce corrobora tal situação:

Agora tá em dia. Mas já teve tempo que atrasava e saía aos poucos. Mas bem no incincho era bem certinho. Foi nuns tempos só que ficou ruim, era outra firma que não se importava, faz uns 3 anos. Aí era bem ruim... bah... nunca se sabia quando ia receber.

E Elisa também destaca: “[...] *agora recebo em dia, antes era pingado. Às vezes chegava o quinto dia útil e não recebia, aí esperava até o décimo dia*”.

Estes trechos das entrevistas remetem ao que Bertolin (2017) trata sobre o trabalho feminino quando afirma que muitas mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, pois têm menos resistência em aceitar trabalhos considerados precários (e até mesmo de tempo parcial). A explicação para Bertolin (2017, p. 86) é a seguinte:

[...] seja em razão dos períodos em que são forçadas a permanecer afastadas em virtude das exigências da maternidade, ou ainda devido à conciliação com as tarefas domésticas (‘múltiplas jornadas’), já que os cuidados com a casa e os filhos, em geral, são por elas assumidos.

As formas de tratamento hierarquizado, no sentido de desprestígio, não se restringem à questão salarial, sendo comuns às formas de tratamento diferenciado. Assim, as entrevistadas também relatam situação vivida por terceiros: “[...] *teve uma colega que foi xingada por que estava conversando*

com o porteiro. Mas ela disse que só estava pegando a chave para abrir uma sala para limpar". Esse relato – dado por Beatriz sobre a situação vivenciada por uma colega de trabalho – demonstra o grau de monitoramento a que as funcionárias estão submetidas. O exemplo que Elisa traz é bastante ilustrativo: *"Eu sei de uma colega que recebeu advertência por que entrou na guarita da portaria só pra deixar a bolsa, a supervisora viu e deu advertência*

Beatriz diz que, em grande medida, o gosto pelo trabalho se perdeu em razão disso. Por muitas vezes os períodos de turno único e os dias de "folga" com pontos facultativos fazem o papel de suas férias ou de momentos para lazer com a família. E continua na mesma linha quando pergunto se esses momentos fazem alguma diferença em seu bem-estar e para sentir-se valorizada no trabalho: *"Ah sim, com certeza. A gente era mais valorizada, a gente era tratada de igual pra igual. Hoje, não. Hoje a gente é tratado diferente"*. Mesmo que as diferenças salariais e trabalhistas entre as terceirizadas e os servidores (docentes e técnicos administrativos) sejam significativas, o fato de as terceirizadas terem algumas oportunidades e alguns benefícios semelhantes a eles lhes dá a sensação de não serem diferentes.

Hall e Woodward (2009), quando tratam do papel das identidades, destacam que para afirmar uma determinada identidade, deve-se legitimá-la por meio de uma referência ao passado "real" que poderá validar a identidade que o sujeito reivindica. Nesse caso, mesmo não havendo uma determinação histórica na fala de Beatriz, pode-se considerar que há reivindicação de identidade. Assim, Elisa corrobora abordando a questão do turno único: *"a universidade fecha às duas horas da tarde e a gente fica aqui dentro fazendo nosso horário todinho, acho que não precisava, mas eles acham que a gente tem que ficar..."*

Pelo relato de Beatriz, sua família percebe de modo diferente seu trabalho:

Eles acham muito puxado, muito pouco remunerado... a gente ganha muito pouco. Meus filhos vivem perguntando por que eu não troco de serviço e faço outra coisa. Eles acham que é horrível ficar limpando banheiro, ficar limpando a sujeira dos outros, eles não gostam. Por eles eu estaria trabalhando em outro lugar mais limpo e mais valorizado.

Porém, Dulce tem uma ideia um pouco diferente da de Beatriz. Quando questionada sobre o como a família percebe seu trabalho, a ex-empregada doméstica relata:

Eles acham melhor eu trabalhar aqui, meu marido principalmente por que eu tenho horário melhor. Eles acham melhor dizer que trabalho na faculdade do que em casa de família, acham que é mais valorizado. Eu acho também aqui parece que sou mais dona de mim. Como doméstica era bom também, mas eu ficava muito sozinha. É diferente parece que sou mais gente trabalhando aqui.

Também ao contrário da família de Beatriz, Elisa afirma: “eles acham que é importante pra mim, eles gostam que eu trabalhe fora”.

Em razão de que as empresas não ficam muito tempo como prestadoras de serviços na instituição, as funcionárias não conseguem concluir 12 meses de trabalho para poder gozar suas férias; ou, se completam o tempo necessário, acabam recebendo o valor e não gozando do período de férias²². Mesmo que a empresa seja trocada, quer dizer, que seja contratada outra no lugar da atual, aquela última poderá manter as funcionárias, porém não arcará com a responsabilidade de contrair seus direitos trabalhistas.

O relato de Beatriz ilustra o problema vivido por muitas trabalhadoras:

Pra tu ter uma ideia, eu fiquei 5 anos sem tirar férias. As empresas ficavam mudando e nunca dava pra tirar férias. Desse jeito fiquei 5 anos trabalhando sem parar. Consegui tirar férias em 2015. Foi muito ruim, tenho filha pequena e ela estava de férias do colégio em casa e eu trabalhando.

Com relação à situação vivida por Beatriz, trata-se do “fenômeno da troca de crachá”. Souza (2012, p. 131) assim o detalha:

Significa uma troca frequente das empresas de prestação de serviços, mas permanecendo o efetivo de trabalhadores. [...] Essa elevada rotatividade das empresas é uma característica da terceirização nos serviços públicos, legitimada pela lei de licitações e contratos 8.666/1993: uma vez vencido um processo licitatório podem permanecer na instituição pública por até 5 anos, com renovação anual.

Além disso, Beatriz também relata que alguns pequenos benefícios que eram concedidos às trabalhadoras terceirizadas atualmente foram retirados. Estes

²²Nos últimos doze anos, a UFPel teve cinco empresas contratadas para prestação de serviços de conservação e limpeza.

benefícios que ela se refere são: expediente da instituição em turno único (geralmente nos meses de janeiro e fevereiro) e ponto facultativo. De acordo com o relato da entrevistada Beatriz:

Hoje a gente fica presa dentro na universidade, todo mundo vai embora e a gente fica encerrada, o ponto facultativo onde tá todo mundo em casa, a gente tá trabalhando. Até em outras empresas, meu marido ganha ponto facultativo e fica em casa e eu tenho que ficar trabalhando. Tá todo mundo em casa, meus filhos e meu marido e tenho que vir trabalhar num prédio fechado, sem ninguém. E não é nem por precisar porque o prédio fica fechado.

É importante observar que no decorrer desta pesquisa, a empresa contratada responsável pelos serviços de conservação e limpeza foi alterada. No período de setembro/outubro de 2017, foi feita a troca pela Instituição, através de um novo processo licitatório. A nova empresa trouxe novas regras de convívio para as funcionárias entre si e entre elas e os demais membros da comunidade acadêmica. Grande destaque as entrevistadas deram para o fato de que a nova empresa não queria que elas mantivessem ou criassem vínculos com os servidores da instituição. A empresa manteve algumas funcionárias que já estavam prestando serviços na Instituição, porém, muitas tiveram que mudar de postos. No entendimento de Beatriz e Carla, respectivamente: “...acho que não querem que a gente se dê bem com ninguém!”; e “...por mim fico bem quieta no meu canto, preciso trabalhar”, relataram as trabalhadoras.

Considerando as falas das trabalhadoras, pode-se inferir que, em relação aos pagamentos de direitos trabalhistas, a nova empresa prestadora de serviços é melhor que a anterior. Porém, em relação à gestão de pessoal, especialmente, nas relações entre as funcionárias e corpo de servidores da Instituição, a empresa não ofertou vantagens. Beatriz ainda destaca:

Essa a firma que a gente já passou mais trabalho. Nas outras vezes a gente sabia que iria trocar a empresa, mas tinha certeza a gente continuava. A gente tinha o apoio dos diretores dos prédios que a gente trabalhava. A gente sabia que aquelas pessoas seriam consultadas a nosso respeito e que a gente teria boa referência. E essa empresa nova não teve isso, eles não consultaram os prédios, eles não quiseram saber de onde nós trabalhávamos, eles demitiram um monte de gente antes mesmo de conhecer. Então aquela seleção que eles fizeram, ali a gente perdeu toda a vontade por que já viu que a coisa era totalmente diferente. Então não adiantava mais ter apoio. A gente tinha muito apoio de diretores, das pessoas com quem se trabalhava na universidade. E dessa vez a gente não pôde contar com ninguém. Até mesmo antes quando estava por trocar a empresa,

os prédios que a gente trabalhava as pessoas já diziam: 'se tu precisar a gente vai pedir pra tu ficar aqui, se tu quiser'. E não foi o que aconteceu... a firma não quis saber de nada, não consultou os departamentos, não quis saber como era antes. Então isso não deu segurança nenhuma. Não tem segurança, eu ainda tô insegura em relação a isso. Eu acho mesmo que eu queria sair antes de ser demitida, eu queria evitar essa parte e eu me demito, vou embora antes.

Na pesquisa realizada por Pereira et al. (2015, p. 110), foi constatado o medo da demissão, assim como o caso relatado por Beatriz. Outro ponto que demonstra que os funcionários precisam manter-se nos postos de trabalho é o “vínculo formal, celetista, que os terceirizados têm, através de carteira de trabalho assinada, fator que representa para alguns uma mudança de vida, pois teoricamente, teriam seus direitos assegurados” (PEREIRA, 2015, p. 110).

Também se pode considerar o fato que a cidade da Pelotas apontou os maiores índices de desemprego dos últimos anos, conforme demonstrou o Observatório Social do Trabalho, através do relatório anual sobre o mercado de trabalho em Pelotas²³ (2016). No setor de serviços, observou-se 8.890 trabalhadores admitidos, sendo 9.930 desligados; ou seja, 440 novos desempregos. Ainda de acordo com o referido relatório, o setor de serviços é responsável por 35,6% das movimentações de pessoal e por 48,4% dos empregos²⁴.

A UFPel diminuiu seus postos de trabalho em relação aos terceirizados do setor de conservação e limpeza. Foram feitos desligamentos, haja vista a solicitação da Instituição para a empresa terceira. Na empresa que esteve

²³ Em Pelotas estima-se que, no ano de 2016, sua população tenha sido composta por aproximadamente 344.385 habitantes, sendo o índice de desenvolvimento humano da cidade de 0,739. A título de comparação: o município de São Caetano do Sul/SP tem o melhor IDH do país: 0,862; e o município de Melgaço/PR tem o pior índice: 0,418. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/pelotas/panorama>. Acesso em: 06/07/2018.

²⁴ De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pelotas conta com 328.275 habitantes (2017), seu índice de desenvolvimento humano municipal é de 0,739 (2010), e sua renda per capita anual é de R\$ 21.553,00 (2015) – enquanto a renda per capita anual do estado do Rio Grande do Sul é de R\$ 19.620,00 (2017) e a nacional é de R\$ 28.876,00 – e sua população ocupada é de 25,5%, ou seja, 87.498 pessoas. Portanto, a renda mensal média de um trabalhador da cidade de Pelotas é de R\$ 1.796,00. Comparando a média salarial familiar informada pelas trabalhadoras entrevistadas (R\$ 1.716,00) com a média salarial mensal (individual) do trabalhador da cidade de Pelotas, tem-se um déficit de R\$ 80,00. Ou seja, a remuneração recebida pelas funcionárias, mesmo considerando sua renda familiar, está abaixo da média do município. Porém, se comparada à média da cidade com a média de salário da trabalhadora (R\$ 950,00), déficit é de R\$ 846,00. Ou seja, o salário pago está muito abaixo da média da cidade. Fonte: Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística – www.ibge.gov.br. Acesso em: 21 de junho de 2018.

como prestadora de serviços até outubro de 2017, tinha-se 199 postos de trabalho. Com a nova empresa, tem-se a diminuição para 143 postos sem possibilidade de aumento, exceto em caso de a Instituição expandir sua área, uma vez que o contrato é firmado tendo por base a área física em que deve ser executado o serviço de limpeza – conforme relatado pelo gestor entrevistado.

Conforme Francisco Vargas (1994), é importante observar que parte da mão de obra do município de Pelotas que está amparada nos trabalhos irregulares e mal pagos é causado pela falta de condições que a cidade tem de absorver os trabalhadores no setor produtivo.

A cidade, estagnada economicamente há anos, não tem características dinâmicas e aplica a mão de obra dos trabalhadores em redes sazonais, o que torna as opções de trabalho limitadas. Os setores que melhor absorvem estes trabalhadores são o terciário e de comércio. Este mesmo autor (VARGAS, 2010) destaca ainda que a região sul do estado (na qual está inserida a cidade de Pelotas) teve seu desenvolvimento calcado em pequenas e médias empresas voltadas para o setor agroindustrial. Este modelo, conforme o autor,

[...] gerou um modelo de expansão econômica mais restrito e desigual, lançando as bases, também, de um processo de urbanização acelerado, de fluxo intenso do campo para a cidade, gerador de oportunidades ocupacionais precárias e instáveis aos trabalhadores. Neste sentido, esse desenvolvimento está também na base da formação de um importante cinturão de pobreza em Pelotas, que concentrou boa parte da expansão industrial da região. (VARGAS, 2010, p. 7).

Assim, Antunes (2018) destaca que, ao passo que o contingente de trabalhadores aumenta, existe também uma redução dos postos de emprego. Aqueles que ainda conseguem manter-se empregados vivem o medo do desemprego eminente, assim como “presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas” (ANTUNES, 2018, p. 25). Antunes ainda destaca a contradição própria do trabalho: mesmo sendo arraigado em traços de alienação e estranhamento, também é um modo de sociabilidade. Esta sociabilidade está mais presente entre trabalhadores empregados do que entre trabalhadores desempregados. Ainda, considera-se que o desenvolvimento tecnológico diminui os postos de trabalho no Brasil e no mundo.

O impacto social da crise produziu milhões de desempregados, destruiu meios de produção e gerou grupos de migrantes que perambulam mundo afora à procura de trabalho. As mudanças tecnológicas promovem o desaparecimento de cada vez mais postos de trabalho, de tal modo que a mão de obra de torne redundante. Distintamente da época de Marx, quando os desempregados formavam um exército industrial de reserva, as massas desempregadas não conseguem fixar-se no mercado de trabalho. Por outro lado, aqueles trabalhadores que conseguem ocupação, encontram condições precárias de trabalho, contratos flexíveis e de curta duração (ROSSO, 2013. p. 45).

O receio do desemprego faz com que os trabalhadores aceitem cada vez mais os postos de trabalho precarizados, sem segurança social do trabalho e que muitas vezes não lhes valoriza. O caso das trabalhadoras estudadas nesta pesquisa apresenta, em alguns relatos, este medo.

Sobre desemprego ou “*ir pra rua*”, Beatriz relatou:

A minha intenção até um ano atrás, era ficar bastante tempo, sim. Se alguém me perguntasse, eu diria que sim. Hoje em dia já não. Até já cheguei a pensar em sair fora... e aí fico naquela... porque eu gosto do serviço, gosto de trabalhar na universidade... já cheguei a pedir pra sair. Aí me arrependo por causa que vou ter que trabalhar em algum lugar... aqui ou em outro lugar. Hoje em dia já não penso mais em ficar trabalhando aqui. Vou ficando enquanto eles me deixarem, vou ficando... Mas a hora que eu sair não vai ser mais com aquela tristeza que eu sairia há uns anos atrás. Hoje se eu for pra rua, já saio mais conformada por que a situação hoje não tá boa de trabalhar.

A explicação de Beatriz dos motivos pelos quais não considera que “*hoje não tá boa de trabalhar*” referem-se às poucas vantagens de tratamento que conseguiam obter da instituição (turno único e pontos facultativo), poder permanecer trabalhando no mesmo local, contar com apoio e solidariedade dos servidores da instituição (sem medo de represália em razão desse relacionamento).

De acordo com o relatório anual do Observatório Social do Trabalho sobre o mercado de trabalho em Pelotas (2016), a evolução recente da estrutura setorial da cidade, no período de 2010-2014, teve um aumento no que tange o setor de serviços e da agropecuária em relação ao PIB municipal. A estrutura setorial do emprego, conforme o relatório destaca:

[...] do estoque total do emprego formal celetista (62.854 vínculos), em dezembro de 2016, 30.435 vínculos (48,4%) estão no setor de serviços, 18.939 (30,1%) no comércio, 9.218 (14,7%) na indústria, 3.133 (5,0%) na construção civil e 1.129 (1,8%) na agropecuária (s/p).

Conforme apontamentos de Gemmaet al. (2017), a heterogeneidade do trabalho e a precarização de suas relações acarretam na diminuição dos empregos, aumento do desemprego, desestabilização laboral, e intensificação de jornada e ritmos de trabalho (p. 2).

A este respeito, a trabalhadora Beatriz narra:

Não consigo formular as duas empresas por que são completamente diferentes uma da outra. Numa empresa eu tinha problema de salário atrasado, aí nesse ano passado [2017] primeiro ano trabalhei normal com salário normal. Quando trocou o ano, eu saí de férias já tinha mudado tudo completamente, tinha salário atrasado, alimentação e vale transporte parcelado, trocavam a gente de prédio, colocavam a gente pra lá e pra cá assim... qualquer coisa que se falasse, elas embrabeciam e diziam que a gente não tinha prédio certo e eles podiam fazer o que quisessem com a gente e a gente não podia reclamar. Aí estava naquela função toda... aí entrou essa empresa, a gente achou que estava ruim mas aí entrou esse nova. E se a gente não tem prédio fixo a gente não pode nem contar com as pessoas que trabalham no lugar e não pode nem contar com a boa vontade de ninguém. E hoje os servidores da universidade nem podem pedir pra ficar tal ou tal funcionária da limpeza por que arrisca a eu ser demitida. Então a gente não pode ter vínculo.

Nesse mesmo sentido Elisa relata:

Eu gosto de todo mundo de todos os setores que eu já trabalhei, eu não trabalhei só aqui, já trabalhei em outros 4 lugares (campis ou prédios da instituição). A única coisa que eu acho ruim é que ficam mudando de lugar, isso é muito ruim por que não tem um lugar fixo pra ficar. Seria melhor com um lugar fixo. Eu já fui trocada de prédio sem nem me dizerem por que, só me mandaram pra outro prédio, dizendo que seria por umas semanas e nunca mais voltei. Eu gosto do lugar, no primeiro momento eu achei ruim aquela troca, hoje eu adoro, mas foi ruim trocar assim desse jeito.

As falas de Beatriz e Elisa também chamam atenção no sentido de que mesmo com salários e demais benefícios sendo pagos em dia com a atual empresa, elas consideram que “*piorou tudo*”. Ou seja, pelo que foi apresentado em suas falas sobre suas relações com os demais servidores da Instituição, demonstra que as questões subjetivas do trabalho – como os vínculos de amizade, sensação de proteção e poder ter um local mais seguro para trabalhar – mostram-se também como importantes elementos constituintes da sua relação com o trabalho.

3.2 Terceirização no serviço público brasileiro

3.2.1 Universidade Federal de Pelotas

A Universidade Federal de Pelotas (UFPel)²⁵ é uma Instituição de Ensino Superior localizada nas cidades de Pelotas e Capão do Leão, criada em 1969. Conta com 22 unidades acadêmicas e mais de 20.000 alunos (considerando-se graduação e pós-graduação)²⁶. Os prédios da Instituição estão divididos em diversas localidades das cidades de Pelotas e Capão do Leão. Sua área física é composta por 398 salas de aula, nove bibliotecas, 700 laboratórios, 15 auditórios, três restaurantes-escola e uma Casa do Estudante. A instituição tem sua estrutura universitária composta por: administração superior (Conselho Diretor, Conselho Universitário, Conselho Coordenador do Ensino e da Pesquisa e Reitoria), unidades universitárias (departamentos, institutos, faculdades, escolas e centros), órgãos suplementares e órgãos de segundo grau (cursos de graduação, de pós-graduação, de extensão e colegiados de cursos). A instituição tem um núcleo específico para tratar de assuntos relacionados aos serviços terceirizados. Este núcleo – ligado à Pró-reitora Administrativa – é responsável direto pela elaboração do projeto de contratação de empresa terceirizada, acompanhamento de pagamentos e fiscalização de contratos. Pelo que se pode observar, ele cumpre um papel fiscalizador junto à empresa, através de cobrança de pagamentos e demais direitos trabalhistas em dia e condições adequadas de trabalho destas mulheres. O núcleo dispõe de um canal de comunicação (Fale sobre serviços terceirizados), onde tanto a comunidade acadêmica quanto às funcionárias podem fazer denúncias de

²⁵A Universidade Federal de Pelotas(UFPel), criada pelo Decreto-Lei nº750, de 08 de agosto de 1969, estruturada pelo Decreto nº 65.881, de 16 de dezembro de 1969, é uma Fundação de Direito Público, dotada de personalidade jurídica, com autonomia administrativa, financeira, didático-científica e disciplinar, de duração ilimitada, com sede e foro jurídico no Município de Pelotas, Estado do Rio Grande do Sul, regendo-se pela Legislação Federal de Ensino, pelas demais leis que lhe são atinentes, por seu Estatuto e pelo Regimento Geral. Fonte: “Regimento Geral da Universidade Federal de Pelotas”. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/scs/regimento>. Acesso em: 14/01/2019.

²⁶ A instituição possui 99 cursos de graduação (92 cursos presenciais e sete cursos à distância), totalizando 16.765 matrículas (presenciais) e 1.474 matrículas (à distância). Quanto à Pós-Graduação, a Instituição conta com 106 cursos presenciais, sendo 27 doutorados, 22 especializações, 45 mestrados e 12 residências médicas, totalizando 3.243 matrículas; e seis cursos a distância, totalizando 409 matrículas. A UFPel possui 2.810 servidores, sendo: 1474 docentes e 1.336 técnicos administrativos. Fonte: as informações foram solicitadas e obtidas através do Núcleo de Informação Institucional da UFPel em: 14/07/2018.

quaisquer problemas enfrentados²⁷.

3.2.2 Análise sobre a terceirização do serviço público

A descrição que Lykawka (2013) faz quando de sua análise sobre a terceirização no serviço público, especificamente de uma unidade acadêmica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), pode ser replicada para a UFPel em razão das características de contrato para órgão públicos federais e em razão da tipificação das duas instituições (ensino). Houve também um crescimento relevante da terceirização na administração pública em anos recentes. Os fatores que influenciaram o setor público a entrar na terceirização deram-se especialmente para acompanhar as demandas da instituição, como exemplo: aposentadorias de servidores do quadro efetivo da instituição e que na atualidade estão extintos.

A terceirização no setor público teve início nos anos 1960 por meio do Decreto-lei 200/1967. A justificava era a preocupação com o crescimento da máquina pública, a aplicação de princípios que norteiam a administração pública (economicidade, eficiência e qualidade dentro da esfera pública) e que serviram de base para a reforma administrativa do Estado brasileiro. A administração pública à época ainda era regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras (CLT). Quando do início do uso do modelo de terceirização, este era restrito às atividades consideradas “meio” na administração pública, portanto: serviços de segurança, conservação e limpeza e manutenção.

A ofensiva cresceu nos anos 1970, quando foi criada a Lei 5.465/1970 que dava preferência que esses serviços fossem executados de forma terceirizada. Nos anos 1980, cria-se o Decreto-Lei 2.300/1986, que irá tratar dos termos de licitação para este tipo de contrato terceirizado de execução de serviços. A Constituição Federal de 1988 criou a categoria “servidor público” e

27A instituição disponibiliza um canal de comunicação chamado “fale sobre serviços terceirizados”, no qual disponibiliza: “comunicação para a comunidade interna e externa à UFPel para que possa haver uma comunicação efetiva e transparência pública; pode-se tratar sobre todos contratos geridos pelo NUGEST, quanto a Denúncias, Elogios, Fiscalização, Informações, Reclamações, Solicitações e Sugestões.”

Fonte: <https://wp.ufpel.edu.br/terceirizados/sobre/mapa-terceirizacao>. Acesso em: 14/01/2019

junto com sua carreira, legislando no sentido de que a carreira pública deveria estar acessível a todo cidadão brasileiro através de concurso público. Desse modo, a legislação que rege os contratos de terceirização no setor público desobriga que este estabeleça qualquer tipo de vínculo trabalhista diretamente entre Administração Pública e o trabalhador.

A subordinação dos trabalhadores terceirizados é restrita e direta com a empresa terceira contratante. Conforme Júnior (2017), os contratos de trabalho estabelecidos através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT 1943) são o modelo mais avançado que se pode alcançar.

Esta descentralização não podia ainda ser tida como uma terceirização, porém, já denotava o direcionamento do Estado brasileiro no sentido de transferir parcela de suas atribuições, patrimônio e iniciativa à esfera privada. Há na hipótese a possibilidade de concessão e permissão de importantes e lucrativos serviços públicos a entes particulares (JÚNIOR, 2017, p. 199).

Apenas em 1970, a partir da publicação da Lei 5.645/1970, é que se considera a terceirização no Estado brasileiro. Esta lei estabelece quais são os serviços que podem ser objeto de contrato.

E para considerar um contrato como trabalhista, ou seja, se há relação empregatícia entre os trabalhadores e a empresa, é necessário atender às seguintes configurações: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Assim: pessoalidade – característica de intuito pessoal com a relação de emprego e que não pode haver substituição eventual do trabalhador; não eventualidade – o trabalho deve ser habitual, não pode ser perene; subordinação – confere ao empregador as condições de dirigir o trabalho do empregado; onerosidade – trata da remuneração do trabalhador, ou seja, não há a possibilidade de trabalhar de graça. Conforme o autor, a terceirização corresponde principalmente ao quesito pessoalidade.

Conforme Kian (2006), as razões que fizeram o Estado brasileiro aderir à terceirização também passam pela crise do Estado Social de Direito e a internacionalização do processo produtivo. Isso acarretou em diferentes formas de inserção da iniciativa privada dentro do setor público, ou seja, substituindo o setor público por um terceiro contratado via execução direta dos serviços prestados.

O termo terceirização passou a vigorar dentro da Administração Pública

como modo de vantagem para o contratante. Ou seja, a perspectiva era a de que, se há uma empresa disposta a prestar o serviço e disposta a arcar com os encargos trabalhistas, se obteriam, então, vantagens. Essa transferência do papel de empregador de transmitir para um terceiro a responsabilidade de encargos trabalhista e gestão de pessoas, era vista como modo de reduzir o tamanho da máquina estatal. E assim, a terceirização passou a ser uma alternativa real e consideravelmente benéfica ao Estado.

Com esse objetivo, foi criada a lei 8.666/1993, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública. Corrobora nesse sentido Júnior (2017) quando afirma que a terceirização era uma agenda da Administração Pública e que tem suas raízes desde 1970 em razão do “agigantamento do Estado e do aparelhamento do setor” (JÚNIOR, 2017, p. 198).

Assumpção (2013) destaca que a tendência à flexibilização e precarização do trabalho no Brasil se deu como forma de redução de custos, especialmente, de aumento de lucros. Os serviços mais fortemente terceirizados no país foram os de conservação e limpeza, vigilância e telemarketing.

Na UFPel²⁸, os serviços contratados por meio de terceirização e com mão de obra continuada na instituição são: serviços de conservação e limpeza, motorista, vigilância armada, operador de barragem, tratador de animais, auxiliar de bioterismo, portaria, serviços gerais e copeiragem. Ainda, há os serviços terceirizados sem mão de obra continuada: fornecimento de combustível, transporte, manutenção preventiva e corretiva em elevadores, coleta, transporte, tratamento e destino final de resíduos do serviço de saúde, manutenção de frota e de geradores. Destaca-se que a Portaria 443²⁹,

²⁸ As informações foram obtidas através de consulta ao site da UFPel. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/terceirizados/contratos>. Acesso em: 13/07/2018.

²⁹ Portaria 443/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. A portaria disciplina os decretos nº 9.035 (20/04/2017) e Decreto nº 9.507 (21/09/2018), que estabelecem todos os serviços que estão passíveis de terceirização na administração direta. São eles: alimentação; armazenamento; atividades técnicas auxiliares de arquivo e biblioteconomia; atividades técnicas auxiliares de laboratório; carregamento e descarregamento de materiais e equipamentos; comunicação social, incluindo jornalismo, publicidade, relações públicas e cerimonial, diagramação, design gráfico, webdesign, edição, editoração e atividades afins; conservação e jardinagem; copeiragem; cultivo, extração ou exploração rural, agrícola ou agropecuária; elaboração de projetos de arquitetura e engenharia e acompanhamento de execução de obras; geomensuração; georeferenciamento; instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, incluindo os de captação, tratamento e transmissão de áudio, vídeo e imagens; limpeza; manutenção de prédios e instalações, incluindo montagem,

publicada ao final do mandato do Governo Temer, em 27/12/2018, amplia o rol de serviços que serão oferecidos pelo Poder Público Federal, preferencialmente objeto de execução através de administração indireta, ou seja, que podem ser terceirizados.

A modalidade de contrato pela terceirização precariza o trabalho em relação à redução de salário, dos benefícios aos quais os trabalhadores têm direito, aumenta a rotatividade dos trabalhadores e suas jornadas de trabalho, bem como o risco de acidentes de trabalho. E ainda, diminui as possibilidades de um trabalhador ascender profissionalmente em sua carreira.

A terceirização traz grandes benefícios para a burguesia. Além dos baixos salários, que a tornam uma forma eficaz para que as empresas aumentem seus lucros e inclusive não percam nenhum centavo, com ela, as empresas não precisam se preocupar se algum trabalhador falta, engravida ou 'cria algum problema', muito menos com os custos de acidentes de trabalho, licenças médicas, refeição, transporte, impostos trabalhistas, custos de admissão, demissão e treinamento. Simplesmente nem tratam disso. As empresas terceirizadas rapidamente substituem o funcionário que faltou, engravidou ou ficou doente ou 'criou algum problema'. Tudo isso se dá sob um forte assédio moral, uma prática 'legalizada' entre as empresas terceirizadas, que conta com a conivência e 'vistas grossas' da empresa contratante (ASSUMPÇÃO, 2013, p. 53).

A nota técnica 172 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2017) informa que, a partir dos dados obtidos no Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), as atividades tipicamente terceirizadas têm condições de trabalho e remuneração inferior às verificadas em atividades contratadas diretamente. A análise detém-se no ano de 2014, e os dados mostram que a taxa de rotatividade dos trabalhadores

desmontagem, manutenção, recuperação e pequenas produções de bens móveis; mensageria; monitoria de atividades de visitação e de interação com público em parques, museus e demais órgãos e entidades da Administração Pública federal; recepção, incluindo recepcionistas com habilidade de se comunicar na Linguagem Brasileira de Sinais - Libras; reprografia, plotagem, digitalização e atividades afins; secretariado, incluindo o secretariado executivo; segurança, vigilância patrimonial e brigada de incêndio; serviços de escritório e atividades auxiliares de apoio à gestão de documentação, incluindo manuseio, digitação ou digitalização de documentos e a tramitação de processos em meios físicos ou eletrônicos (sistemas de protocolo eletrônico); serviços de tecnologia da informação e prestação de serviços de informação; teleatendimento; telecomunicações; tradução, inclusive tradução e interpretação de Língua Brasileira de Sinais (Libras); degravação; transportes; tratamento de animais; visitação domiciliar e comunitária para execução de atividades relacionadas a programas e projetos públicos, em áreas urbanas ou rurais; monitoria de inclusão e acessibilidade; e certificação de produtos e serviços, respeitado o contido no art. 3º, § 2º do Decreto nº 9.507, de 2018.

Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57219256. Acesso em: 09/01/2019.

terceirizados é duas vezes maior que os contratados diretos; 85,9% dos trabalhadores terceirizados têm jornada de trabalho de 40 a 44 horas semanal, enquanto que para os trabalhadores diretos, a taxa é de 61,6%; a taxa de afastamento por acidente de trabalho também é superior no caso dos trabalhadores terceirizados: 9,6% contra 6,1% dos trabalhadores diretos; os salários pagos aos trabalhadores terceirizados são em média 24% menor que os salários pagos aos trabalhadores diretos – média de R\$ 2.011,00 contra R\$ 2.639,00. Destacam-se aqui que os valores pagos no caso estudado das trabalhadoras terceirizadas do serviço de conservação e limpeza da Instituição é de R\$ 960,00 em média – há de se considerar que os benefícios pagos para trabalhadores que têm filhos em idade escolar aumentam.

Ainda de acordo com o Dieese, no levantamento realizado em 2014, 12,5 milhões de vínculos de trabalhos ativos estavam ligados às terceirizações e 35,6 milhões destes vínculos estavam com as empresas tipicamente contratantes. Sobre o tempo de permanência no emprego, o Dieese aponta que a alta rotatividade nos postos de trabalho gera um vínculo médio de 34,1 meses (2 anos e 10 meses) em postos de trabalho terceirizados e 70,3 meses (5 anos e 10 meses) em postos de trabalho tipicamente contratantes. Porém, de acordo com pesquisa realizada para o presente trabalho, observou-se que o tempo médio que as trabalhadoras permanecem trabalhando na instituição é de 7,9 anos.

Deve-se observar que este tempo diz respeito ao período em que as funcionárias trabalham como prestadoras de serviços na UFPel, e não está relacionado ao tempo de serviço nas empresas terceirizadas. É notório que as empresas prestadoras de serviços de conservação e limpeza na instituição são rotativas, porém, algumas funcionárias permanecem conforme a troca das empresas – é a isso que o período (7,9) anos se refere.

De acordo com Barbosa (2010), é possível pensar a partir de um entendimento empresarial que a troca de um modelo de produção rígido para o modelo de produção flexível tem mais benefícios do que malefícios. Porém, diz o autor, do ponto de vista social, o modelo flexível traz consigo o desemprego estrutural que é um grande ponto negativo aos envolvidos neste sistema. Esse modelo flexível acarreta no desemprego e na precarização do trabalho, o primeiro é mais notório, o segundo, mais importante. Isso é demonstrado pela

diminuição gradativa dos contratos de trabalho por tempo determinado. Apesar de que os contratos de trabalho das trabalhadoras pesquisadas são por tempo indeterminado, elas têm uma importante preocupação, que é o tempo em que a empresa a qual são vinculadas estará prestando serviços para a Instituição. Ou seja, as trabalhadoras estão diretamente vinculadas à empresa terceira, porém esta, por sua vez, presta serviços à contratante. Assim, quando descumprir o contrato, terminá-lo ou qualquer outro infortúnio que ocorra para a empresa, as trabalhadoras estarão novamente no limite de perderem seus empregos.

Tradicionalmente, segundo as próprias entrevistadas, as empresas trocam, mas a maioria das trabalhadoras permanece. Não foi o caso na troca da última empresa, que acabou demitindo 54 trabalhadoras e substituindo outras tantas. A exemplo, Elisa relata sobre o contrato com a nova empresa: “...*eu quis ficar, eles me chamaram, nem me perguntaram. Mas outras não passaram na entrevista deles.*” Elisa também relata que uma de suas colegas não foi selecionada na entrevista, mas depois, foi chamada para trabalhar. Porém, um mês depois foi demitida:

[...] uma colega que trabalhava num prédio perto de casa, ia ser mudada de prédio quando foi chamada de volta e ia ficar muito longe de casa. Como ela tem filho pequeno, pediu pra não ser mudada por que precisava do horário de almoço pra poder levar o filho no colégio... Mesmo assim, a supervisora tirou ela de lá. Aí a diretora ficou a favor da funcionária e pediu pra supervisora trazer ela de volta. No outro dia a supervisora chamou ela e mandou ela pra rua.

Os trabalhadores diretamente contratados vislumbram, segundo Barbosa (2010, p. 278) “uma certa estabilidade em sua vida por conta da rede de proteções sociais existentes”. Segundo uma das entrevistadas, mesmo tendo consciência que não são funcionárias da Universidade, elas tinham há um tempo uma certa garantia de manter seus empregos. Quando mudava de empresa, elas eram mantidas em seus postos de trabalho, ou no máximo, eram mudadas de um prédio para outro. Nos últimos anos, e em especial, com as duas últimas empresas contratadas, isso não ocorreu. Houve demissões sem troca de funcionárias (como foi o caso das 54 demissões quando da entrada da atual empresa³⁰) e grande troca de locais de trabalho. Portanto, mesmo que

³⁰Sobre a troca da empresa prestadora do serviço de limpeza: o final da vigência do contrato foi

tenham seus direitos e garantias trabalhistas observados, elas ainda vivem sob a lógica da demissão iminente, ou seja, vivem uma lógica de insegurança continuada baseada em promessas de continuidade da relação de trabalho através de um acordo tácito entre empresa terceirizada e contratante. Assim, segundo o entendimento desta pesquisa, é possível que estes elementos estejam também relacionados com a conjuntura nacional e das instituições públicas, em especial, as Universidades.

3.3 Elementos legais da terceirização no Brasil

De acordo com Neto (2018), o princípio da proteção dos trabalhadores e o Direito do trabalho surgem em um contexto a partir de Revolução Industrial Inglesa (século XIX) para abordar o trabalho e mão de obra livres e subordinadas. Assim:

O surgimento do princípio de proteção do trabalhador, como parte da história do desenvolvimento do trabalho assalariado no pós Revolução Industrial, nasce do embate entre desigualdades jurídicas notáveis que se verificavam entre a classe detentora dos meios de produção e a classe trabalhadora, esta, até então, indigna de ostentar a condição de sujeitos de direitos, por não terem a condição de proprietários (NETO, 2018, p. 12).

A primeira legislação trabalhista contemporânea foi editada em 1802 para fazer frente aos problemas enfrentados por jovens trabalhadores da indústria têxtil inglesa. Traçou-se então, limites à jornada de trabalho destes jovens trabalhadores.

Neto (2018) trata a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como grande marco da evolução, formação e consolidação do Direito do Trabalho, que surgiu como desdobramentos da Primeira Guerra Mundial. O Direito do Trabalho propõe-se a manter a ordem social, a partir de pacificações entre o binômio capital-trabalho. Em razão da complexidade e da dinâmica das estruturas sociais, o Direito do Trabalho apresenta aperfeiçoamentos para assegurar à classe trabalhadora seus direitos, tudo em consonância com os

Direitos Humanos, porém, aponta o autor, conservam-se determinados componentes com o objetivo de preservar situações de poder pré-estabelecidas.

A noção de proteção ao trabalhador surge no pós-Revolução Industrial, com o intuito de equilibrar o embate entre desiguais – classe detentora dos meios de produção e classe trabalhadora. Até então, a classe trabalhadora não tinha condições de manter-se enquanto sujeito de direitos uma vez que não estava posta na dinâmica social como proprietários.

A Lei nº 13.467/2017 (de 13 de julho de 2017), que trata da Reforma Trabalhista no Brasil, traz à tona fortemente:

[...] normas que implicam precarização das relações de trabalho, superação de conquistas sociais históricas da classe trabalhadora, engessamento da jurisprudência trabalhista e fragilização da representação sindical. (NETO, 2018, p. 08)

Neto (2018, p. 19) aponta ainda que:

A profunda alteração legislativa levada a cabo pela aprovação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 trouxe mudanças de paradigma e rompimento com o pacto constituinte de 1988, e a propósito da modernização das relações de trabalho, implementa mudanças que exprimem a reorganização do capital e das formas de exploração do trabalho.

Os defensores da reforma trabalhista argumentam que, a partir dela, serão reduzidas as taxas de desemprego, serão estimuladas relações diretas entre patrões e empregados e que serão descentralizadas as negociações coletivas – conhecidas como “negociado sobre o legislado”. A reforma trabalhista apresenta-se como “modernização” da legislação e como avanço de teses econômicas liberais, assim como, o avanço de uma política essencialmente conservadora. A referida reforma tem seu mote principal na flexibilização e desregulamentação trabalhista. Estes pontos já haviam ganhado força no Brasil nos anos 1990, mas foi após o impeachment da ex-Presidenta Dilma Rousseff (2016) que o ideário liberal se alastrou de modo mais eficaz (Neto, 2018, p. 22). Todos esses elementos se estabelecem em detrimento de uma proteção trabalhista básica.

É importante destacar que a partir da referida lei, a terceirização, que era autorizada apenas para atividades meio, passa então a ser autorizada para

atividades fins do tomador de serviços. No caso desta pesquisa, a única atividade que estava excluída de ser objeto de terceirização era a docência; a partir da nova lei, esta atividade entra, portanto, no rol de atividades aptas à terceirização.

O atual governo federal propõe a extinção da Justiça do Trabalho, que constitucionalmente tem função de conciliação e julgamento de ações judiciais entre empregados e empregadores, bem como outras demandas decorrentes de relações de trabalho. O Presidente Jair Bolsonaro, em entrevista, justificou que pretende "facilitar a vida de quem produz no Brasil", assim afirmando:

O país dos direitos em excesso, mas onde faltam empregos. A Justiça do Trabalho não existe em nenhum outro país e gera muitos entraves não só para o empregador, mas para o trabalhador também. Ninguém quer ficar desempregado. Temos que solucionar isso³¹.

Levantamento³² realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontou que, em um ano de vigência da reforma trabalhista, as principais alterações se deram no âmbito de: alteração dos temas mais acionados na Justiça do Trabalho, não aumento dos postos de trabalho prometidos com a proposta da reforma e diminuição das ações trabalhistas. A justificativa, segundo o TST, para este último caso, diz respeito às mudanças nas normas para o trabalhador ter acesso à gratuidade da Justiça e ao pagamento de honorários de sucumbência pelo trabalhador.

Ainda, um dos objetivos da reforma trabalhista era a geração de emprego. Porém, conforme o levantamento, observou-se que houve redução de 1% no emprego formal em 2018, e que o número de trabalhadores informais chegou a 35 milhões de pessoas em setembro de 2018³³. Quando a reforma trabalhista foi proposta, objetivava-se atingir 2 milhões de novos postos de trabalho formais, porém, entre janeiro e setembro de 2018, atingiu-se 100 mil novos postos de trabalho³⁴.

³¹ Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2019-01-04/extincao-justica-do-trabalho-pros-e-contras.html>. Acesso em: 09/01/2019.

³² "Primeiro ano de Reforma tem menos processos trabalhistas e queda em empregos com carteira assinada". Disponível em: http://www.amatra1.com.br/noticias/primeiro-ano-de-reforma-tem-menos-processos-trabalhistas-e-queda-em-empregos-com-carteira-assinada/?fbclid=IwAR3qOUOr4nVAysonsO1texoPk81iZjLIhvXQynyue2ueifocF0zNc1_Pzlk. Acesso em: 20/12/2018.

³³ Idem.

³⁴ Ibidem.

Boschetti (2017) faz uma análise acerca dos direitos trabalhistas e da seguridade social no Brasil nos seguintes termos:

[...] as políticas sociais de modo geral, e a seguridade social de modo específico, constituíram um dos mais importantes pilares da regulação do mercado e uma importante estratégia de reprodução ampliada da força de trabalho e da manutenção da superpopulação relativa: os direitos do trabalho (salário estável, seguro-desemprego, férias remuneradas) foram importantes mecanismos de aumento do consumo e reprodução da força de trabalho e os direitos de seguridade social (previdência, aposentadoria, saúde, auxílio-doença, assistência social) foram importantes mecanismos de reprodução ampliada da superpopulação relativa, sobretudo estagnada, ou seja, tanto da classe trabalhadora não inserida no mercado de trabalho (em decorrência da idade, desemprego, doença), como da superpopulação incapacitada para o trabalho (crianças, jovens, idosos, maltrapilhos). (BOSCHETTI, 2017, p. 107)

Boschetti (2017) trata a seguridade social que está prevista na Constituição Federal – Constituição Cidadã – como não concretizada. Para a autora, muitas de suas diretrizes e princípios não foram postos em prática ou sofreram alterações significativas, fazendo com que os mecanismos dispostos para fortalecer, ampliar e consolidar os direitos dos trabalhadores acabassem ruindo.

Ainda no sentido dos direitos trabalhistas, Gonzatti e Cruz (2018) apontam que as consequências do neoliberalismo em curso no Brasil diminuem os direitos sociais, especialmente os direitos trabalhistas e previdenciários. As reformas neoliberais, juntamente com os ajustes fiscais, acarretam fortemente no aumento da pobreza entre as mulheres, instabilidade de seu ingresso no mundo do trabalho e aumento da insegurança do seu futuro. Isso gera ainda, a precariedade do futuro.

A ofensiva neoliberal das reformas sociais em curso, tanto a trabalhista como a previdenciária, assim como a pauta conservadora em debate no Congresso Nacional carregam consequências sobre os direitos das mulheres, seja pela desigualdade de gênero relativa à divisão sexual do trabalho, seja pela autonomia sobre seus corpos. De ambas as formas, há uma indissociabilidade entre a ideologia que orienta as políticas neoliberais de ajuste e a defesa da família patriarcal, heterossexual e com papéis sociais de sexo definidos. (GONZATTI e CRUZ, 2018, p. 07)

E ainda, corroborando com estas questões, tem-se a leitura de Boschetti (2017) quando trata da destruição dos direitos trabalhistas e afirma que esta é uma ofensiva à crise do capital que visa cada vez mais aumentar seus lucros.

Portanto, segue a autora, os trabalhadores cada vez mais se sujeitam a aceitação de perder ou diminuir direitos na tentativa de manter seus empregos. As políticas de ativação do trabalho baseiam-se na lógica de estimular os trabalhadores a aceitarem quaisquer tipos de trabalho mesmo que isso signifique abrir mão de direitos conquistados e que muitas vezes lhes são caros.

Souza (2012), quando pesquisou sobre a terceirização, destacou como principais implicações do processo:

A perda dos mais variados direitos, e a precarização da saúde do trabalhador [...] maior incidência do número de acidentes de trabalho entre os terceirizados do que entre os contratados, salários reduzidos em relação a mesma atividade realizada por um trabalhador contratado, discriminação em virtude dos diferentes crachás (SOUZA, 2012, p. 33).

De acordo com as entrevistadas, o maior problema em relação a não prestação de seus direitos reside no atraso do pagamento de seus salários e demais benefícios pecuniários, e a dificuldade em conseguir liberação do horário de trabalho. Segundo Beatriz: *“até pra levar minha pequena no médico é muito difícil...”*. As dificuldades que ela relata tratam de um momento que precisou levar sua filha mais nova ao médico, solicitou liberação de uma hora mais cedo para sair do trabalho, mas lhe foi negado. Este problema que ocorreu com Beatriz pode ser considerado como cerceamento dos seus direitos trabalhistas, uma vez que a legislação em vigor prevê que os trabalhadores podem ser dispensados do seu dia de trabalho para acompanhar filhos menores em consultas médicas, bem como, a empresa deve aceitar atestados médicos por essa razão (Lei 13.257/2016).

Há também elementos subjetivos que estão implícitos na relação de trabalho. Ana conta que no ano de 2017 houve uma paralisação geral na cidade e que as trabalhadoras não foram liberadas do dia de trabalho, portanto, deveriam buscar alternativas de transporte para poder locomover-se de casa ao trabalho. Ana definiu:

[...] eles me disseram que eu não posso faltar, mas eu vou. Por que não vai ter ônibus e eu não posso arriscar a minha vida pra vir trabalhar. Eu reservo muito a minha vida e a minha saúde, por que a vida é muito importante. As pessoas ficam se arriscando. Eu falei até pra chefe. É esse é o meu pensar, por que pode acontecer alguma coisa. Aí eu disse que não vinha... nem é não querer, mas não vou

me arriscar. E se acontece alguma coisa na vinda pra cá...?

Quando Noronha (2003) discorre sobre a formalidade dos contratos de trabalho, destacando os conceitos: informal, ilegal e injusto, ele aborda que um trabalho pode ser ao mesmo tempo aceitável e injusto ou inaceitável para alguns e justo socialmente. Um trabalho ser justo ou injusto está diretamente ligado à esfera pública, enquanto que ser aceitável ou inaceitável está ligado às noções individuais dos sujeitos.

Embora as percepções do justo e do injusto, do aceitável e do inaceitável sejam modeladas por um amplo conjunto de valores morais e de éticas, dois princípios gerais compõe a linha divisória básica entre o justo e o injusto. Primeiro, não ter direitos iguais a outros empregados da mesma empresa em postos similares; segundo, perceber que ganhos extras dos empregadores são alcançados por meio da restrição de seus direitos (NORONHA, 2003, p. 121).

A partir destes elementos destacados por Noronha (2003), é possível pensar nas narrativas das trabalhadoras entrevistadas. Ainda hoje, as trabalhadoras não receberam seus direitos trabalhistas devidos pela antiga empresa. Esta rescindiu o contrato em outubro de 2017, porém, ainda não honrou suas obrigações, nem mesmo com o salário do último mês de trabalho destas mulheres. Segundo Carla: *“entraram na justiça pra receber o que é meu” [...]mas eles não estão nem aí por que nem foram na audiência*”. E segue: *“pra mim ficaram com o nosso dinheiro, nem salário pagaram”*.

Outro elemento de ataque aos direitos dos trabalhadores é o fim do Ministério do Trabalho. No governo Bolsonaro, as atividades do Ministério do Trabalho ficam majoritariamente sob responsabilidade do Ministério da Justiça – esta sob comando do ex-Juiz Federal Sérgio Moro. O Ministério do Trabalho³⁵ tinha suas competências previstas na Constituição de 1988, tais como: estabelecimento de políticas e diretrizes de geração de emprego e renda e amparo ao trabalhador; modernização das relações de trabalho; fiscalização do trabalho; aplicação de sanções previstas na legislação vigente; estabelecimento e fiscalização de política salarial. Porém, a previsão é de que suas competências sejam diminuídas.

³⁵ Essa informação foi obtida através de reportagem de revista nacional de grande circulação (Isto É), uma vez que o site oficial do Ministério do Trabalho está desativado. Disponível em: <https://istoe.com.br/para-que-serve-o-ministerio-do-trabalho>. Acesso em: 09/01/2019.

O Instituto de Pesquisa e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA) manifestou-se em carta-protesto³⁶ argumentando que o Ministério do Trabalho é forte mantenedor do equilíbrio entre trabalhadores e empregadores e é fundamental para construção de uma sociedade mais justa, assim como para fiscalizar o cumprimento dos fundamentos e objetivos estabelecidos na Constituição Federal.

Todos os elementos precarizantes da terceirização acabam sendo exacerbados com a atual proposta da carteira de trabalho verde e amarela. Ainda em campanha eleitoral²⁴, o atual Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, tinha como plataforma eleitoral a criação de uma carteira de trabalho alternativa (à atual carteira azul): a carteira verde e amarela. O vínculo do trabalhador a este tipo de regulamento trabalhista é voluntário. O objetivo é que quando os jovens ingressem no mercado de trabalho, possam optar entre o atual ordenamento jurídico-trabalhista (carteira azul) e um novo ordenamento em que o contrato individual prevalece sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (mantendo-se os direitos constitucionais).

Sobre a proposta de Carteira de Trabalho verde e amarela, Ruy Braga, em entrevista ao El País, declara que a ampliação da flexibilização do trabalho não surtiria efeito desejado, e justifica:

³⁶ Carta-protesto divulgada pelo IPEATRA: “O Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho – IPEATRA – vem a público se manifestar contra a extinção do Ministério do Trabalho, anunciada pelo presidente eleito, Jair Bolsonaro. A Constituição da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, desenha a ordem econômica e financeira brasileira fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (art. 170). O equilíbrio entre o trabalhador e a empresa, ao assegurar uma vida digna, é essencial para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e democrática. A existência de uma pasta ministerial autônoma, voltada à análise e regulação das condições de trabalho, ao diálogo social tripartite (entre sindicatos, empresas e governo), bem como especializada em tratar as políticas públicas de promoção de emprego, é indispensável para se cumprir com os fundamentos e objetivos estabelecidos na Carta Cidadã (art. 1º e 3º)”. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/instituicoes-se-manifestam-contr-a-anuncio-de-extincao-do-ministerio-do-trabalho-pelo-presidente-eleito>. Acesso em 02/02/2019.

²⁴Plano de governo do Presidente eleito, Jair Bolsonaro (à época candidato): “O caminho da prosperidade Proposta de Plano de Governo”. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/arquivos/jair-bolsonaro-proposta-de-governo-1o-turno>. Acesso em: 09/01/2019

Você tem hoje no país uma taxa alta de desemprego por uma combinação de crise econômica com supercapacidade das empresas. O que cria emprego não é rebaixamento dos contratos, é investimento público e privado. Por que um empresário vai ampliar sua planta se não está nem usando toda a capacidade? Esta proposta aumenta a desigualdade e impede que o motor do consumo possa ser um ente dinamizador da economia. Uma proposta como essa não resolve o problema do investimento e piora a situação ao não oferecer ampliação do emprego²⁵.

Nesse mesmo sentido, Alexandre Chaia comenta que para praticar o novo documento, é necessário uma grande revisão na legislação trabalhista, a exemplo: “Bolsonaro teria que aprovar uma nova reforma que abra essa possibilidade de dois vínculos diferentes”²⁶. Chaia também acredita que dois regimes trabalhistas podem gerar “assédio moral e outros problemas trabalhistas”.

Chaia justifica ainda:

No momento em que vivemos, mesmo tendo uma carteira de trabalho sem encargos não necessariamente haveria um aumento das contratações, tendo em vista o cenário de mercado nervoso e expectativas econômicas que não são boas, em outro momento econômico e expandindo o regime para todos poderia fazer sentido. Hoje não acho que alteraria o quadro do trabalho no país, o que resolve é construção civil, consumo, comércio [...].

Conjuntamente à proposta da carteira de trabalho verde e amarela, há ainda: permissão legal para o trabalhador escolher entre sindicatos – justifica-se que haverá competição entre os sindicatos e com isso benefícios aos trabalhadores; e também: a filiação aos sindicatos será voluntária. Conforme entrevista do atual Presidente da República (à época Presidente eleito): “O que o empresariado tem dito pra mim, e eu concordo, é o seguinte: o trabalhador vai ter que viver esse dia: menos direitos e [com mais] emprego, ou todos os direitos e desemprego”²⁹.

De acordo com Paulo Guedes (Ministro da Economia do atual governo), a referida carteira de trabalho garantirá três direitos: férias remuneradas, décimo terceiro e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ainda, os empresários não terão motivos para formalizar seus empregados uma vez que alguns direitos serão suprimidos, tais como: hora extra, auxílio transporte, aviso

²⁵ Fonte: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/10/22/politica/1540230714_377475.html Acesso em: 09/01/2019

²⁶ Idem.

²⁹ Ibid.

prévio, seguro desemprego, repouso semanal remunerado, licença-maternidade e paternidade, auxílio doença, adicional noturno, insalubridade³⁷.

O quadro, portanto, que se coloca na atual conjuntura, faz com que se pense ainda mais em trabalhos precarizados, que agudizem a vulnerabilidade social de milhões de brasileiros.

³⁷Fonte: <https://www.cut.org.br/noticias/fim-do-ministerio-do-trabalho-atende-interesse-dos-empresarios-que-estao-no-gove-9938> Acesso em: 09/01/2019

4. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS

4.1 Contexto histórico e elementos sobre o trabalho

De acordo com Soihet (2013), as pretensões das mulheres foram alterando-se ao longo dos anos, especialmente após estabelecimento da República. Considerando que as mulheres pobres sempre estiveram inseridas no mercado de trabalho, aos poucos foram incluindo-se aí as mulheres de classes médias e de classes mais elevadas da sociedade. Para isso, afirma a autora, colaborou a industrialização e o fato de que os produtos consumidos pelas famílias eram produzidos no mercado, assim, deu-se espaço “à crescente necessidade de contribuição financeira por parte também das mulheres” (SOIHER, 2013, p. 218). A motivação era então a capacitação profissional e a eliminação dos impedimentos ao trabalho executado por mulheres.

Conforme análise de Drumond (2002), em seu apanhado histórico sobre as visões acerca do trabalho, pode-se considerar que o trabalho como exercício laboral já passou por inúmeras transformações e modificações no decorrer da história. Para os romanos, o trabalho tinha um sentido de sofrimento, tanto que o significado do termo trabalho deriva do termo *tripallium*, que é um instrumento de tortura. Na Grécia antiga, o trabalho também não era bem visto nem valorizado, neste caso, era associado apenas a satisfazer as necessidades básicas do homem. Na Idade Média, o trabalho foi considerado não nobre. A partir do século XVIII, o trabalho passou por uma significativa mudança em sua concepção. Quando do desenvolvimento da indústria, passa-se a compreender que os homens não apenas sofrem os efeitos da História, mas são produtores das suas próprias histórias. E desse modo, o trabalho começa a ter uma valorização, transformando-se em símbolo de liberdade para os homens. O trabalho tem sentido negativo e positivo: o primeiro tem sentido da exaustão e castigo; o segundo tem sentido de crescimento. Assim, a partir do entendimento da centralidade que o trabalho tem na vida das pessoas, pode-se compreender as consequências negativas do não-trabalho (desemprego). Drumond (2002) considera ainda que o trabalho é referência fundamental para o indivíduo e que influencia na construção da sua identidade

individual e na sua inserção no meio social.

De mesmo modo, quando há algum acontecimento que ocasiona a ruptura do processo de trabalho, acarreta em uma fragilização da identidade, seja no nível individual ou social. A autora ressalta também que, por trás de toda crise ou doença ligada ao trabalho, pode se esconder uma crise de identidade, e considera que o trabalho é uma forma de segunda chance de obter ou consolidar uma identidade. E conclui:

O não-reconhecimento do valor econômico e social do trabalho impede a realização pessoal do trabalhador. Se sua atividade profissional não é considerada útil, ou se ela é considerada útil mas não necessariamente a pessoa que a realiza, o trabalhador perde a referência, e não consegue ver sentido no que faz (DRUMOND, 2002. p. 11).

De acordo com Albornoz (1992), o fato de as mulheres estarem inseridas no mercado de trabalho não é novidade, tendo em vista que sempre trabalharam, seja na agricultura ou no artesanato. Nesse mesmo sentido, Nogueira (2004, p. 67), ao analisar a força do trabalho feminino e seu crescimento no Brasil, aponta o que tem sido denominado a “feminização do trabalho”. Porém, ela adverte que, apesar do número de postos de trabalho ter aumentado para as mulheres, elas estão ocupando cada vez mais postos que exigem baixa qualificação e ofertam baixa remuneração. Assim, “a precarização no mundo do trabalho vem atingindo muito mais a mulher trabalhadora e acentua as desigualdades de gênero” (NOGUEIRA, 2004, p. 73). Ou seja, ao mesmo tempo em que se expande o trabalho feminino, ele é feito de forma a precarizar as condições de trabalho.

Nogueira (2004) trabalha ainda a questão da remuneração feminina, ou seja, o salário da mulher é visto como uma complementação da renda da família³⁸. Assim, a grande massa de mulheres no mercado de trabalho é também figurada pelas desigualdades de condições de trabalho e salários em relação aos homens. Isso se explica, principalmente, pelas condições de dominação de gênero com imposições econômicas da desigualdade salarial.

Com o objetivo das empresas contratantes (sejam elas públicas ou privadas) quererem reduzir seu quadro de pessoal e aumentarem seus lucros

³⁸ A renda salarial informada pelas trabalhadoras entrevistadas é de aproximadamente R\$ 950,00, conforme se pode observar no Quadro 1.

(e diminuïrem seus custos), há um alastramento das empresas terceiras no cenário brasileiro de trabalho. Nesse cenário também se observa a problemática da mulher e do mercado de trabalho feminino, pois parte da mão de obra das mulheres está voltada para os serviços de conservação e limpeza. As mulheres trabalhadoras deste setor têm um papel intrinsecamente subalterno dessas atividades – o que reforça a situação de inferioridade das mulheres no cenário do mercado de trabalho.

De outro modo, a possibilidade de adquirir autonomia no seu trabalho – seja na forma de como executar as tarefas ou em que momento fazê-las – torna-se praticamente impossível dado a intensificação do trabalho que estas trabalhadoras estão submetidas. Nardi (2006, p. 26) destaca nesse sentido: “[...] a desconstrução do discurso do autocontrole, portanto, seria necessária para a construção de uma outra verdade, menos assujeitadora, nos ambientes de trabalho.”

4.2 Divisão sexual do trabalho e a feminização do trabalho

Destaca-se que a escolha do conceito feminização (do trabalho) ancora-se na abordagem de Yannoulas (2011) quando distingue feminização de feminilização. O primeiro termo – feminização– diz respeito às questões quantitativas e qualitativas que “alude[m] às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo e vinculadas à concepção de gênero predominante à época” (YANNOULAS, 2011, p. 271). Enquanto que o conceito de feminilização abarca o “aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação” (YANNOULAS, 2011, p. 271). Ainda que a presente pesquisa aborde o quantitativo de mulheres trabalhadoras, não é este seu único ou principal propósito.

A feminização auxilia a compreender tanto a perspectiva quantitativa em relação ao trabalho quanto a qualitativa que busca entender e explicar os processos sociais. O conceito de feminização ancora-se também na divisão sexual do trabalho que se funda em relações de dois grupos diversos entre si: homens e mulheres. Estes desenvolvem suas atividades diferentemente e, principalmente, construídas social e culturalmente. Neste contexto, aponta

Yannoulas (2011, p. 276): “trata-se de uma relação de poder, de dominação, não neutra ou complementar, mas, sim, contraditória”.

É importante o destaque dado por Yannoulas (2011), quando trata da divisão sexual (e social) do trabalho para a industrialização e a urbanização como elementos dessa divisão. Ainda, traz como elemento para compreensão do tema a questão relacionada aos “novos sentidos ao conceito de trabalho” (YANNOULAS, 2011, p. 276) divididos em: trabalho produtivo e não produtivo; trabalho e não trabalho. Assim, o trabalho aponta para as relações industriais, produtivas e remuneradas; enquanto que o não trabalho é o doméstico, reprodutivo e o não remunerado. A crítica que a autora faz diz respeito à valorização apenas do trabalho reprodutivo, excluindo aí, as atividades “de reprodução da vida biológica e social” (YANNOULAS, 2011, p. 276).

Pedro (2013) enfatiza a visibilidade das mulheres no processo de urbanização com início nos anos 1970, fazendo com que as elas tivessem mais acesso e visibilidade nos espaços públicos. A autora sinaliza também a importância dos movimentos políticos e inserção das mulheres no mercado de trabalho e nas universidades. Assim, ela aponta para o feminismo de “segunda onda” (PEDRO, 2013, p. 241) como o motivador para o desenvolvimento das lutas contra as opressões e reivindicação de direitos para as mulheres. Desse modo, a autora afirma que: “é o movimento feminista que também afirma que as relações entre homens e mulheres não são inscritas na natureza, mas sim fruto da cultura e, portanto, passíveis de transformação” (PEDRO, 2013, p. 241).

Nogueira (2010), quando conceitua as relações de gênero, traz os elementos de contradição do binômio trabalho-capital e, ainda, as ferramentas históricas de dominação masculina sobre a feminina:

As relações sociais de gênero, entendidas como relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina, expressam a articulação fundamental da produção/reprodução. De certa forma, essa articulação nos remete ao binômio da exploração/opressão de gênero confirmando a nossa opção de refletirmos, sobre a divisão sócio-sexual do trabalho, tanto no espaço produtivo, quanto no reprodutivo, pois, dessa forma, temos a oportunidade de salientar as dimensões objetivas e subjetivas, individuais e coletivas existentes nessa relação (NOGUEIRA, 2010, p. 59).

Conforme Kuchemann et al. (2015), gênero deve ser compreendida como uma categoria de análise que adéqua a “fenômenos sociais, históricos, políticos, econômicos e psicológicos” (p. 65). Assim, a categoria gênero tem seu uso de forma relacional, transversal e variável. Baseando-se em Scott (1995), Kuchemann (2015) aponta:

Gênero é uma categoria de análise histórica, cultural e política e expressa relações de poder, o que possibilita utilizá-la em termos de diferentes sistemas de gênero e na relação desses com outras categorias, como raça, classe ou etnia, e, também, levar em conta a possibilidade da mudança (KUCHEMANN, 2015, p. 72)

Bruschini e Rosemberg (1982) já alertavam para a diferenciação dos papéis sexuais entre homens e mulheres enquanto executores de tarefas diferentes e pessoas que ocupam espaços distintos. Para as autoras, à época e ainda hoje, quando se analisa o trabalho feminino é necessário considerar as atividades das mulheres “extra-lar”. Assim:

[...] ponto fundamental a considerar quando se analisa o trabalho feminino é que a participação da mulher em atividades produtivas extra-lar depende não só das oportunidades efetivamente existentes no mercado de trabalho, mas decorre também das possibilidades determinadas pela posição que ela ocupa na família e pela classe social à qual esta pertence (BRUSCHINI; ROSEMBERG, 1982, p. 11).

As autoras já faziam apontamentos sobre as oportunidades de trabalho, à época, estarem ligadas ao setor terciário da economia, em especial, no setor de prestação de serviços. Bruschini e Rosemberg (1982) abordam também a “sexualização das ocupações” (p. 15). Ou seja, a segregação ocupacional que acarreta que as mulheres se mantenham em menores grupos de ocupações. Elas apontam principalmente que: “o incremento da segregação ocupacional reflete o pequeno número de oportunidades de emprego que ainda se apresentam para a mulher no mercado de trabalho” (BRUSCHINI; ROSEMBERG, 1982, p. 16).

As relações de gênero são aqui compreendidas, conforme Nogueira (2010), como relações hierarquizadas, desiguais e contraditórias – tanto pelo binômio trabalho-capital quanto pela dominação masculina sobre a feminina. Como, na atualidade, os direitos trabalhistas estão ameaçados, o pesquisador tem como papel ser o veículo entre o conhecimento já construído na área e as particularidades que se evidenciam no seu espaço social de pesquisa. A

exemplo, Boschetti (2017) trata a seguridade social que está prevista na Constituição Federal – Constituição Cidadã – como não concretizada. Para a autora, muitas de suas diretrizes e princípios não foram postos em prática ou sofreram alterações significativas, fazendo com que os mecanismos dispostos para fortalecer, ampliar e consolidar os direitos dos trabalhadores acabassem ruindo. De acordo com a autora, o desmonte da seguridade social está atrelado ao processo de precarização do trabalho.

Ainda, as empresas terceiras também têm suas estratégias de gestão e aumentos dos ganhos. Uma dessas estratégias da atual empresa prestadora de serviço é a implantação do cargo de banheirista. Nas empresas anteriores, as funcionárias responsáveis pela limpeza de cada prédio eram também responsáveis pela manutenção de limpeza dos banheiros. Nesse caso, todas as funcionárias recebiam o adicional de insalubridade³⁹ (20% do valor do salário base) independente se fossem banheiristas ou não. Com a nova empresa e com o referido cargo, há uma funcionária responsável pelos banheiros de determinada área. Ou seja, uma pessoa é responsável pela limpeza e manutenção dos banheiros de uma área pré-determinada (250 metros de área) e apenas ela tem como obrigação a limpeza dos banheiros. Isso acarreta em duas situações imediatas: a primeira – a própria funcionária fica sobrecarregada de trabalho, pois além de toda a limpeza dos banheiros em diferentes prédios, ainda precisa despender tempo de locomoção de um prédio para outro; segunda situação – quando há atraso da funcionária banheirista, a funcionária local (responsável pelo prédio) não pode fazer a limpeza. Isso pode fazer com que os banheiros não estejam adequadamente limpos para o público e a culpabilização por esta não-limpeza acaba (pelo senso comum) recaindo sobre a funcionária responsável pelo prédio. Nessa nova modalidade de cargos, as funcionárias banheiristas recebem insalubridade de 40%, ao passo que as demais funcionárias não banheiristas recebem 20%.

³⁹ Adicional de insalubridade: a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 192 trata da questão como sendo o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente. Conforme destaca o gestor da instituição entrevistado, as funcionárias que estão no cargo de banheiristas recebem 40% de adicional de insalubridade e as funcionárias não banheiristas recebem 20% deste adicional; no contrato anterior, todas as funcionárias recebiam 20% de insalubridade.

Beatriz relata atividades do cotidiano que considera perigosa ou arriscada de executar:

Eu não gosto de subir em altura, não gosto de ter que subir pra limpar. Mas às vezes a gente tem que subir pra limpar janela, teto... Mandam a gente fazer e tem que fazer mas não me sinto à vontade. Se eu pudesse não subir em escada, não subiria, não gosto. E de lidar com lixos mortos também não. Quando a gente tem que remover um morcego, morre uma pomba... remover um lixo morto. Isso eu não deveria fazer mas tem que limpar. Tem um lugar que pela universidade está interditado mas que eu tenho que ir limpar. Eu não me sinto segura, lá estala tudo mas eu tenho que ir por que mandam.

No mesmo sentido, Dulce afirma:

Antes tinha que limpar umas janelas muito alto e não tinha as coisas direito. Agora tem uma escada e a vassoura grande, então não é sempre que precisa subir. No mais é só a limpeza de todo dia mesmo, arrumar sala de aula, varrer e passar pano. Às vezes me chamam no setor aí tem mais coisas, tipo limpar as mesas tem que ser quando não tem muita gente na sala.

Standing (2014, p. 98) volta-se para tratar da feminização do trabalho, afirmando que as mulheres ocupam uma proporção cada vez maior dos empregos, acarretando do que chamou de “tendência global para a feminização do trabalho”. Em suas palavras, “[...] trata-se de uma feminização em sentido duplo, de mais mulheres estarem em empregos e de mais empregos serem do tipo flexível, tipicamente ocupados por mulheres”, e reforça: “[...] o papel das mulheres no crescente mercado de trabalho coincidiu com o crescimento do precariado” (STANDING, 2014, p.98-99).

Hirata e Kergoat (2007), tratando das novas configurações da divisão sexual do trabalho, buscam em suas pesquisas definição própria ao conceito, destacando: “[...] divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos: mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” (p. 599). Desse modo, seguem, a esfera pública e da produção é considerada própria dos homens, como mundo masculino. E a esfera privada e da reprodução é, portanto, considerada própria das mulheres, como mundo feminino. E concluem, aos homens cabe o que são consideradas as funções de maior importância, de “maior valor social adicionado” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

As autoras destacam que a divisão social do trabalho possui dois princípios, quais sejam: o princípio da separação e o princípio da hierarquia. No primeiro há a divisão de trabalho para serem executados por homens e trabalhos para as mulheres. No segundo, o trabalho desempenhado por homens vale mais do que o trabalho das mulheres. Nesse sentido, Kuchemann et al. (2015) aponta que a categoria de gênero como instrumento analítico suscita apreender determinados processos “que consolidam diferenças de valor entre o masculino e o feminino, gerando hierarquias” (p. 73)

Conforme Pierre Bourdieu (1999, p. 18), a “força da ordem masculina” é apresentada de modo neutro. Essa ordem acaba por fortalecer a dominação masculina por meio da “estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado reservado aos homens, e a casa, reservada às mulheres”. A condição feminina passou por inúmeras e significativas mudanças, principalmente nas esferas sociais mais favorecidas, porém, mesmo quando a mulher está em posição pública, é de algum modo minimizada e reduzindo a mulher às expressões tradicionalmente femininas. A mulher ainda é observada – e se observa – através de categorias que seriam tipicamente masculinas. Assim, continua Bourdieu (1999, p. 118): “o mundo social funciona [...] como mercado de bens simbólicos dominado pela visão masculina”.

Em Hirata (2014), é possível observar os desajustes em relação à remuneração percebida pelos trabalhadores brasileiros. Em seus apontamentos (HIRATA, 2014, p. 63 e 64), observa-se que, de acordo com a raça e o sexo, os trabalhadores homens brancos têm os salários mais altos; seguidos por homens negros e mulheres brancas; e por último, mulheres trabalhadoras negras⁴⁰ – com salários significativamente inferiores. Sobre as trajetórias e ocupações laborais, a autora destaca que as mulheres (brancas e negras) têm mais tempo de permanência em ocupações com menos prestígio e com menos qualidade de trabalho; em empregos domésticos, as mulheres negras são maioria. Homens, porém, estão em sua maioria nos empregos formais e trabalhos autônomos – homens negros têm marcadamente mais vulnerabilidade nos empregos formais do que os homens negros.

⁴⁰Importa destacar que esta pesquisa optou por realizar as entrevistas independente da raça das mulheres entrevistadas. Não houve expectativa nem planejamento em relação ao recorte interseccional de raça.

De acordo com Dantas e Cisne (2017), a feminização do trabalho, sob a ótica da divisão sexual do trabalho, acarreta em determinações relevantes para a produção e reprodução do capital, seja na esfera pública ou privada. No espaço privado, a responsabilidade da mulher é vista como para garantir a reprodução social que possibilitando a força de trabalho e garantindo a produção social; e na esfera pública, se dá pela desvalorização, subordinação e exploração intensa que acaba se expressando através dos baixos salários na precarização das relações de trabalho. Assim as autoras destacam:

No bojo desta sociedade, as mulheres permaneceram nas mais precárias condições de trabalho, tanto no trabalho doméstico não remunerado, quanto no assalariado. Embora seja fundamental na garantia da produção e reprodução da vida social, o trabalho da mulher não é considerado e valorizado como trabalho que constrói a história. É tido como uma mera vocação vinculada às qualidades ou mesmo obrigações supostamente naturais da mulher (DANTAS; CISNE, 2017. p. 77).

Sobre o valor do salário pago pelo seu trabalho, todas as narradoras relatam que poderiam ser melhor remuneradas. Apesar disso, algumas demonstram resignação em relação ao salário recebido, como é o caso de Carla, que relatou: “...acho baixo mas dá pra viver!”, ou conforme Ana disse: “...poderia ser melhor!” Mesmo assim, ainda há espaço para sutis críticas, como disse Beatriz: “...com certeza deveria ser mais, poderia alcançar pelo menos o mínimo regional”. Dulce, porém, mesmo considerando seu salário baixo, acredita que obteve vantagens com o novo emprego: “...seria bom se fosse mais, mas tá bom assim. Eu tirava mais com as faxinas mas não era coisa garantida. Aqui é mais garantido pelo menos”.

Conforme Mattos e Borelli (2013, p. 127), o termo “trabalho feminino” compreende as funções domésticas e até mesmo os cuidados com a família sob responsabilidade das mulheres; atividades remuneradas dentro do domicílio e, também, a participação no mercado formal de trabalho. A participação das mulheres no mercado formal de trabalho já foi até mesmo considerada um obstáculo para a manutenção das funções domésticas “naturais” das mulheres – como “mãe” e “esposa”.

Quando Nogueira (2018) trata da divisão sócio-sexual do trabalho em famílias em que a provedora do lar é a mulher, o elemento masculino é presente. Para ilustrar, a autora destaca parte de suas pesquisas de campo

quando questiona as mulheres entrevistadas sobre a própria divisão sócio-sexual do trabalho – em situações onde a mulher é a única provedora. De acordo com Nogueira:

[...] 'aqui em casa eu sou o pai e mãe'. Ou seja, mesmo que se quer exista a figura masculina, há uma reprodução de que o papel de provedor é o papel do homem, mesmo que ele não se encontre na composição familiar. Essa mulher raramente fala: 'eu sou a provedora e a cuidadora'. Não! 'Eu sou o pai e a mãe'!⁴¹.

Nogueira destaca que quando a entrevista se dá com homens que são os únicos provedores e cuidadores da casa, a resposta se repete: “eu sou o pai e a mãe!” Para a autora, a manutenção dessa reprodução – mulheres em papéis de protetoras e homens em papéis de mantenedores da família – alimenta a ordem e a reprodução capitalista⁴².

Ainda, importante destaque para as questões de trabalho e gênero são referenciadas por Ferreira e Lemos (2011, p. 37), alertando:

As relações de gênero [...] são marcadas por relações de poder e dominação, baseadas em diferenças percebidas entre os sexos. Com isso, o gênero faz referência às relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, as quais são produto de uma construção social e histórica do papel masculino e feminino.

De acordo com Nogueira (2017), a preponderância da força de trabalho terceirizada dentro do serviço público é feminina, especialmente quando se trata do segmento de prestação de serviços. Ao encontro do que apresenta a terceirização na Instituição estudada, e seguindo as afirmações de Nogueira (2017, p. 332), estes serviços são os que tendem principalmente a apresentar “baixa remuneração, trabalhos repetitivos, pouca exigência de qualificação, etc, como são exemplos os setores de limpeza e zeladoria, onde exatamente as mulheres estão mais inseridas”.

Ainda, as trabalhadoras entrevistadas informaram que são elas mesmas as responsáveis pelas tarefas domésticas em suas residências. Uma delas, Beatriz, tem filhos pequenos (que ainda dependem de seus cuidados), o que

⁴¹ Esta citação, transcrita a partir de vídeo publicado em rede social, foi proferida pela professora Cláudia Mazzei Nogueira, em evento realizado pela Unesp: XI Seminário do Trabalho, em 2018. Disponível em: <https://www.facebook.com/claudia.mazzeinogueira/videos/1731566556937687/?t=0>. Acessado em: 10 de junho de 2018.

⁴² Idem.

torna sua jornada ainda mais pesada. Assim, conforme descreve Davis (2016), as atividades domésticas em geral (cozinhar, lavar, arrumar, limpar) consomem em média de 3 a 4 mil horas de uma dona de casa por ano. Por mais significativa e impressionante que seja essa estimativa, ela está ainda longe de alcançar o tempo investido pelas mulheres-mães em suas jornadas como cuidadoras constantes de seus filhos. Para a autora, esta é uma atividade praticamente impossível de ser quantificada.

Conforme Nardi (2006), a relação entre trabalho e subjetividade se dá no modo em que os sujeitos vivenciam e dão sentido às experiências vividas no e para o trabalho. O modo como se vê essa relação depende ainda do contexto econômico ao qual se está inserido.

Os modos de subjetivação referem-se ao modo predominante como os sujeitos relacionam-se com a regra e a forma como se vêem obrigados a cumprir e, ao mesmo tempo, se reconhecer como ligados a esta obrigação (NARDI, 2006, p. 22).

Quando Nogueira (2011) aborda as questões da divisão sexual do trabalho, questiona se a mulher contemporânea enquanto trabalhadora assalariada (assim como os homens), que ocupa cada vez mais novos postos de trabalho e divide a responsabilidade de sustentar a família – e muitas vezes é a provedora principal – não deveria também compartilhar suas tarefas e responsabilidades domésticas com os homens? Apesar deste questionamento, sabe-se que, culturalmente, às mulheres estão atribuídas as tarefas domésticas – em sua totalidade ou maior parte.

O questionamento de Nogueira apresentado acima foi feito por uma das narradoras. Para Beatriz, tanto dentro da profissão quanto em suas atividades domésticas a questão é a mesma: “...é *serviço de limpeza e acham que é coisa de mulher*”, ou, em casa: “...*eu que faço tudo depois que chego do trabalho*”, disse ela.

Quando Antunes (1999, p. 108) analisa a mulher na sociedade capitalista, destaca as características classistas relacionadas ao patriarcado, especialmente, com exploração mais intensa para as trabalhadoras mulheres, o que se denomina superexploração da força de trabalho: “a mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa”.

Ainda, de acordo com Antunes (1999), há uma nova composição construída pela classe trabalhadora na atualidade. O autor não nega que o proletariado tenha passado por significativas mudanças em sua base. Ele destaca as mudanças e mostra que os principais pontos dessa classe permanecem mantidos: efetividade, processualidade e concretude. Para ele, não há modo de considerar que a classe trabalhadora seja estática na História, pois, se assim o fosse, segundo ele, a classe poderia ser considerada um fenômeno em extinção. Nesse sentido, compreende-se que o mundo do trabalho assume novas e mais complexas dimensões. No quadro de precarizados, Os funcionários terceirizados são aqueles contratados diretamente por uma empresa para prestarem serviços em outra empresa (ou instituição pública, como é o caso da pesquisa). Os trabalhadores subcontratados (ou quarteirizados) são aqueles que prestam serviços indiretamente para uma empresa terceirizada, que por sua vez oferece esses serviços a empresa contratante original. Ou seja, a empresa terceirizada delega a outra empresa suas atribuições.

No que tange à relação com a presente pesquisa, considera-se o mesmo nesse sentido: as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza enquanto *precarizadas*. De todo modo, Antunes (1999) ainda defende a classe trabalhadora enquanto elemento que dinamiza as contingências da História.

Antunes (2018) aborda a questão dos trabalhadores de serviços e classe média de modo que se pode utilizá-la para traçar um paralelo com esta pesquisa. Diz o autor:

[...] partimos da hipótese de que os trabalhadores e as trabalhadoras em serviços [...] encontram-se cada vez mais distanciados daquelas modalidades de trabalho intelectual que particularizam as classes médias e, dada a tendência de assalariamento, proletalização e mercadorização, aproximam-se daquilo que denominamos novo proletariado de serviços (ANTUNES, 2018, p. 53).

É de grande importância o destaque que Nogueira (2004, p. 94) faz:

Assim, o processo de **feminização do trabalho** tem um claro sentido contraditório, marcado pela **positividade** do ingresso na mulher no mundo de trabalho e pela **negatividade** da precarização, intensificação e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho. Enfim, é nessa dialética que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que de modo parcial, e precariza, de modo acentuado. Oscilando, portanto, entre a **emancipação** e a **precarização**, mas buscando ainda caminhar da **precarização** para

a **emancipação** (grifos no original).

Ainda, Nogueira (2011), quando de sua pesquisa com trabalhadoras do setor de tele-trabalho, alerta e questiona para o modo como a feminização do mundo do trabalho ocorreu nas sociedades capitalistas contemporâneas, especialmente quando as mulheres não têm com quem contar na divisão dos trabalhos domésticos. Mesmo com tanto tempo de luta pela igualdade entre homens e mulheres frente à divisão sexual do trabalho – seja ele produtivo ou reprodutivo – a circunscrição das responsabilidades domésticas permanece ligada às mulheres. Esse problema colabora na constância desigual da divisão do trabalho doméstico. O relato de Carla corrobora tal ideia:

Comecei a trabalhar fora depois que me separei. Até aí, só fazia meus salgados pra fora. Eu queria ter um dinheiro meu que eu pudesse escolher o que dar pra crianças! Tinha vezes que eu nem tinha vontade sair de casa por que nem tinha onde ir. Depois que comecei a fazer os salgados eu saía pra vender. E depois comecei a trabalhar fora, saía todos os dias.

Desse modo, a afirmação de Nogueira (2011) torna-se passível de observação também nesta pesquisa com trabalhadoras do setor de conservação e limpeza; haja vista que este trabalho é caracterizado como pertinente às mulheres:

Principalmente se considerarmos que a acentuada inserção da mulher no mundo do trabalho se dá prioritariamente nos espaços dos empregos precários, de baixos salários, de tempo parcial [...], ou seja, com forte exploração da força de trabalho (NOGUEIRA, 2011, p. 29).

Conforme destaca Dantas et al. (2017, p. 76), o mundo do trabalho divide-se entre homens e mulheres, ou seja, há divisão sexual do trabalho. Assim, acrescenta, essa divisão sexual do trabalho sustenta uma ideologia de inferiorização das mulheres. Essa divisão tem dois princípios de sustentação: “hierarquia, por agregar sempre maior valor ao trabalho masculino em detrimento do feminino; e a separação entre o que é considerado trabalho do homem e da mulher”.

Assim, aquele trabalho socialmente visto como masculino diz respeito à produção do valor e à esfera pública; e o trabalho feminino é voltado para a reprodução social e à esfera privada. Conforme aponta Tosta (2011), a divisão social e sexual do trabalho é separada pelas esferas produtiva e reprodutiva.

Ou seja, a esfera produtiva, na qual se vislumbram os trabalhos de maior valor social, estão destinados aos homens, e os trabalhos da esfera reprodutiva, entre eles os domésticos, estão atribuídos às mulheres. Esta divisão acarreta ainda na hierarquização dos trabalhos, sendo os trabalhos realizados por homens considerados mais importantes dos que os trabalhos desenvolvidos pelas mulheres.

Essa hierarquização leva à invisibilização e à falta de reconhecimento do trabalho das mulheres. De todo modo, mesmo que a crescente parcela da população feminina esteja no mercado de trabalho, isto não significa que estão ocupando os postos adequados ou pertinentes a sua formação. A análise de Tosta (2011, p. 59) aponta ainda que, junto às desigualdades, persiste também o “alto índice de desemprego, na menor formalização do emprego, nas diferenças salariais, na segregação ocupacional e nas barreiras à ascensão profissional para mulheres”. Nunes (2011, p. 69) trata os serviços domésticos como “nichos tradicionais” de ocupação das mulheres – trabalho doméstico remunerado –, porém em setores desqualificados e com características claras de baixa remuneração, informalidade e precarização.

Quando Bruschini (2000) trabalha com as questões e características da inserção da mulher no mercado de trabalho, destaca elementos que chama de bipolares, são eles: aumento do quantitativo feminino no mercado de trabalho, especialmente em atividades tipicamente masculinas ou tipicamente ocupadas por homens; e, de outro lado, a manutenção de mulheres em postos de trabalho tradicionalmente femininos, sendo eles os que demandam mais paciência, delicadeza. A autora aponta, nesse sentido, alguns exemplos como os postos relacionados à saúde, educação, prestação de serviços e trabalhos domésticos (incluindo aí os postos de trabalho de serviços gerais). No caso dos postos de trabalho para manutenção, limpeza e serviços gerais, destaca-se a significativa presença do trabalho terceirizado. Inclui-se aqui uma das narradoras, que afirmou:

Era doméstica, trabalhava em casa de família e às vezes umas faxinas por fora. De faxina eu até ganhava mais se for comparar por que era um dia só, mas só que era no final de semana, então ficava pouco em casa mas era bom por que entrava mais um (Dulce).

Portanto, nesse caso, seja como trabalho formal ou como modo de

renda extra, o que Dulce consegue como fonte de renda são os trabalhos relacionados à prestação de serviços de limpeza. Ela considera que a troca de emprego (de empregada doméstica para funcionária terceirizada) foi benéfica:

Antes era diferente por que eu tava sempre trabalhando na mesma casa de família e nas faxinas. Aqui tem mais gente, fiz muitas amigas... é mais moderno e pra frente do que trabalhar numa casa só. Aqui a gente faz amigas e até sai às vezes.

Este elemento de socialização apresentado por Dulce pode ser compreendido através de Dubar (2005), quando define que a socialização é uma espécie de transação entre o socializado e o socializador – no caso, Dulce e suas colegas de trabalho. Essa socialização, segundo o autor não é absorvida ou adquirida de uma vez apenas, são modos de adquirir com o tempo e com as interações. Assim:

[...] a socialização assume a forma de acontecimento, de ponto de encontro ou de compromisso entre as necessidades e desejos dos indivíduos e os valores dos diferentes grupos com os quais ele entra em relação [...] (DUBAR, 2005, p. 22).

De mesmo modo, Elisa relata sobre a mudança que o trabalho trouxe para sua vida: *“...mudou pra bom. Eu tenho mais liberdade que antes eu não tinha, eu dependia do marido, eu ganhava pensão. Hoje não. Hoje eu tenho a minha liberdade”*. Elisa explica que quando estava desempregada dependia do valor em pensão que seu ex-marido lhe provia, porém, em razão de ter filhos maiores de idade e após começar a trabalhar, ela deixou de receber pensão. No momento em que entra para o mercado de trabalho formal, se sente então em situação de liberdade frente à relação que tinha com seu ex-marido (recebimento de pensão) e também em razão de ter seu próprio salário.

Assim, conforme aponta Souza (2012), o setor de conservação e limpeza – indicado como setor de asseio e conservação – reúne uma parcela bastante significativa dos trabalhadores e trabalhadoras formalmente registrados no país (carteira de profissional assinada) e entre estes, grande parte da força de trabalho é feminina.

Para Souza (2017, p. 88), é necessário que se compreenda a “socialização familiar primária” para, a partir disso, poder compreender as classes e suas formações. Cada classe tem em si seus formatos e tipos de socialização familiar que refletem suas diferenças. Assim, elas poderão ser

compreendidas como fenômenos socioculturais e econômicos. Esses fenômenos apontados pelo autor como pertencimento de classe é o que ocasiona o sucesso ou fracasso os indivíduos na vida adulta, em especial nas suas carreiras profissionais. O autor exemplifica este ponto a partir dos estímulos para a leitura que uma criança recebe.

Tudo o que irá se desenvolver tendo como referência o capital cultural poderá ser revertido no seu potencial sucesso no mercado de trabalho – Souza (2018, p. 33) ainda define o capital cultural como “conhecimento útil” e o reconhece como fator de produção para valorização. Ao passo que os filhos de classes populares poderão ter mais dificuldades na escola. “Quem luta são os indivíduos, mas quem pré-decide as lutas individuais são os pertencimentos diferenciais às classes sociais e seu acesso ou obstáculo típico aos capitais que facilitam a vida” (SOUZA, 2018, p. 90). Aqui, pode-se pensar em momentos diversos apontados por duas narradoras: Beatriz e Carla. A primeira conta que tem dificuldade de auxiliar sua filha em idade escolar com os deveres de casa; a segunda, orgulha-se de mesmo com todo sacrifício formar dois filhos na faculdade. Desse modo, todas as dificuldades que os filhos de Carla encontraram, poderão ser enfrentadas também pela filha de Beatriz – embora em contextos e épocas diversas. Dito isso, Souza (2018, p. 33) aponta os “capitais econômico e cultural como os elementos estruturantes de toda a hierarquia social moderna”.

Conforme Seidl (2009), quando trata da importância dos espaços escolares na socialização dos indivíduos, aponta que as experiências adquiridas na esfera escolar são: as competências específicas educacionais formais e a atualização e aquisição de disposições que antes foram obtidas em espaços familiares ou outros espaços de sociabilidade.

Seguindo os exemplos citados anteriormente, remete-se então a uma luta cotidiana de indivíduos e grupos sociais para conquista dos interesses materiais e ideais que estão em jogo para a vida social (SEIDL, 2009, p. 33). Assim, pode-se compreender que esse “sacrifício” enunciado por Carla, em famílias de classe média nem é observado. Assim, tudo que a família teve que fazer para seus filhos estudarem é um esforço a mais que a classe média não precisa fazer. É o que o autor destaca como “diferença de ponto de partida” (SEIDL, 2009, p. 96).

De acordo com Dubar (2005 p. 23), a socialização é consequência das aprendizagens dos indivíduos, ela é o seu produto e está sempre em processo de reestruturação através de influências do passado e do presente e com diversos agentes. O que o autor chama de socialização latente (DUBAR, 2005, p. 23) é expressa de modo impessoal e não intencional.

Souza (2017) também aponta em sua análise as elaborações de Pierre Bourdieu sobre tipos de capitais, os quais ele aponta como principais: capital econômico, capital cultural e capital social (e das relações pessoais). Para ele, o capital econômico é o mais visível, porém não o mais importante; o capital cultural denota a introjeção de conhecimento e prestígio captados pelos sujeitos, e que aumentam suas chances de sucesso; o capital social depende dos outros dois para estabelecer-se. Ele aponta um importante prestígio da classe média em relação às populares: “diferença de ponto de partida” (SOUZA, 2017, p. 96). Um desses pontos, o autor afirma ser o privilégio/capital econômico.

A classe média obtém, pelo capital econômico, condições para “comprar o tempo livre de seus filhos só para o estudo” (SOUZA, 2017, p. 96). Enquanto que os “filhos de classes populares precisam conciliar estudo e trabalho” (SOUZA, 2017, p. 96), nas famílias de classes populares, tudo tende a agir em prejuízo dos sujeitos. Mesmo que os pais invistam nos estudos dos filhos, este estímulo não é imperativo. Ou seja, quando os filhos observam seu ambiente, percebem os sinais ambíguos que são emitidos: já que aqueles ao seu redor não obtiveram sucesso por meio dos estudos.

Ainda, nas famílias populares as crianças são vistas como recursos que podem auxiliar na economia doméstica. A educação não é vista como investimento e não há familiaridade com processo de ensino. A educação como processo de mobilidade e ascensão social, não está dado, fazendo com que este processo seja de maior monta. Ou seja, além de todo investimento que deve ser feito por estarem saindo de “pontos de partidas” diferentes, ainda há o investimento para entrar nesse processo.

Aqui, recorre-se a Bourdieu (2007a) quando trata do conceito de *habitus* e como as pessoas são construídas dentro de uma determinada classe. O *habitus* é a força na qual os indivíduos elaboram seus modos de pensar e agir tendo como objetivo manter a estrutura da realidade social que os cerca.

Ele é também um modo de exteriorização e a estrutura é produzida com elementos de subjetividade dos indivíduos. Assim, não está no *habitus* dessas famílias o investimento em educação formal para garantia de sucesso, ascensão ou estabilidade socioeconômica.

Quando questionadas se têm interesse em voltar a estudar ou fazer algum curso de formação ou capacitação profissional, apenas uma trabalhadora (Elisa) informa que não teve interesse e argumenta: “*não gostaria, eu já tenho minha profissão de cozinheira*”. Dulce, por sua vez, mostrou-se interessada, mas resignada: “*Acho que estudaria pra ser professora mas não estudei. Eu não acho vergonha, não viu?... não é isso... mas gostaria de fazer outras coisa, ser professora de criança, por exemplo*”. Carla, porém, não demonstrou muito interesse nem ressentimento por não ter estudado: “*não sei... até poderia ser...*”. Ao passo que as demais narradoras exprimem o interesse, porém apontam a questão do tempo e da idade para não fazê-lo, como foi o caso de Ana: “*Já pensei muitas vezes em voltar a estudar, mas agora nem penso mais*”.
E Beatriz:

Já pensei em voltar... e com a carga horária de hoje e com família e com filhos não dá. Tem que ter mais força de vontade e hoje eu não tenho. Eu sei que é necessário mas eu não consigo. Eu não me sinto bem de assumir um serviço, uma casa e uma escola hoje.

É possível ainda pensar na escolaridade dessas trabalhadoras e nas funções que já exerceram. Para todas elas, este emprego formal, com registro de trabalho e lhes assegurando os direitos mínimos (pagamento do salário e demais benefícios em dia), é uma forma de apresentar melhoras em suas vidas profissionais. Porém, não existem muitas expectativas em relação a um futuro que lhe garanta um trabalho com mais status ou com melhores salários. O que o mercado de trabalho exige de escolaridade ou formação profissional, elas não têm para oferecer. Assim, conforme Alves (2007), pensa-se no que diz respeito a empregabilidade destas mulheres, ou seja, como podem se adequar ao mercado de trabalho atual.

[...] a educação ou a aquisição (consumo) de novos saberes, competências e credenciais apenas habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho cada vez mais restrito, não garantindo, portanto, sua integração sistêmica plena (e permanente) à vida moderna. Enfim, a mera posse de novas qualificações não garante ao indivíduo um emprego no mundo do trabalho. (ALVES, 2007, p. 253)

Nesse sentido, uma nota técnica do DIEESE⁴³ aponta que mesmo aqueles que possuem algum tipo de capacitação profissional foram prejudicados na hora de conseguir emprego no período de recessão econômica no Brasil (2014-2016). A nota, baseada em estudos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE, apontou que a taxa de desempregos dos indivíduos com cursos profissionalizantes foi maior que a taxa média de desocupação no total da população do país. No geral da população em idade economicamente ativa foi de 11,3%, enquanto que para população que não tem grau de escolaridade esse registro foi de 10,7% e para a população com curso técnico, a taxa de desemprego foi de 11,9%. Camila Ikuta (pesquisadora do DIEESE) apontou:

[...] fazer esse tipo de formação não necessariamente facilita a entrada no mercado de trabalho [...] as pessoas acabam encontrando dificuldades e indo para postos que não exigem necessariamente a capacitação que ela possui, e essa situação se agrava em momentos de desemprego alto.⁴⁴

É importante esse destaque haja vista que as mulheres entrevistadas não possuem formação profissionalizante e seu grau de instrução formal é o primeiro grau completo. Este elemento também é definidor nos tipos de emprego que estas mulheres poderão exercer.

É ainda importante destacar que Souza (2018) aponta o capital cultural sob o aspecto do capital escolar e da herança familiar como elementos formadores da classe média brasileira enquanto classe para o trabalho intelectual, opondo-se (esta classe) ao trabalho manual das classes populares. Ou seja, além do investimento econômico, há a necessidade de que essas pessoas façam investimento cultural para ascensão e mobilidade, pois em termos práticos, para produção e reprodução da família – inclusive pelas características escolares no Brasil –, não é dado o investimento escolar. Pode

⁴³ DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos - Nota Técnica 172/março-2017 Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Acesso em: 09/11/2018 <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>

⁴⁴Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/01/12/dieese-curso-tecnico-capacitacao-emprego-trabalho.htm?utm_source=facebook&utm_medium=social-media&utm_campaign=noticias&utm_content=geral&fbclid=IwAR04VCo7Odq3iBpyncnttHCpgKB0AypWY9u0DcdiWddsneKmp7ufgca5_iGQ. Acesso em 12 de janeiro de 2019.

ser interpretado como coibido, já que a escola tende a não reconhecer cultura e saberes populares. Aponta-se ainda que os trabalhadores das classes populares seguem enquanto “ralé” dentro de uma ideologia da meritocracia. Assim diz o autor:

[...] a naturalização da desigualdade é possível pela sutil violência da ideologia da meritocracia. [...] a ideologia da meritocracia esconde, sistematicamente, a produção social dos desempenhos diferenciais entre os indivíduos, tornando possível que o desempenho diferencial ‘apareça’ como diferença de talentos inatos (SOUZA, 2018, p. 34).

Conforme aponta Souza(2018), a ralé brasileira é a classe social que está abandonada social e politicamente. Ela não possui condições sociais, morais e culturais que lhes dê maiores condições de ascensão social e aquisição de valores. Assim, para estes indivíduos, o trabalho braçal acaba sendo seus destinos e seus pontos de chegada, uma vez que eles não possuem o *habitus* próprio de competição para o mercado de trabalho, nem mesmo as condições para alguma eventual competição.

5. IDENTIDADES

De acordo com Hall e Woodward (2009), as identidades adquirem sentido através da linguagem e dos sistemas simbólicos. Ela é relacional, depende de algo externo a ela para existir. Em especial, a identidade depende também daquilo que não é, ou seja, depende de sua exterioridade. É marcada pela diferença, que é, por sua vez, sustentada pela exclusão e está vinculada com as condições materiais e sociais de existência do indivíduo. A identidade social é marcada pela classificação das diferenças vividas e a identidade simbólica relaciona-se com os sentidos que se dá às práticas e as relações sociais. A representação inclui práticas de significação e sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos. Com a representação, dá-se sentido às experiências e ao que somos. Os sujeitos falam a partir de uma posição histórica e cultural específica. Existem, então, duas formas de pensar a identidade: a partir da recuperação da verdade sobre o passado na unicidade de uma história e cultura compartilhadas; e, também, de modo a reconstruir o passado. Os autores consideram então que a identidade não é binária, ela é construída por meio da diferença e é fluida.

O trabalho ocupa uma determinada centralidade na vida do trabalhador, seja considerando-o um meio de sobrevivência, seja pelo tempo despendido para sua efetividade, a importância que se dá ao trabalho é evidente tanto pela conotação pessoal quanto por ser um dos principais meios pelos quais o homem interage e dialoga com seu meio social e com seu próprio tempo de existir. É justamente a importância e a centralidade do que o trabalho tem nas vidas das pessoas que se pode inferir as consequências negativas do “não-trabalho” – desemprego, exclusão das pessoas não empregadas do processo de produção dos serviços. O medo do “não-trabalho” empurra os trabalhadores para a precarização, aceitando, muitas vezes, a diminuição dos seus direitos, seja direta ou indiretamente. Nos relatos das entrevistadas desta pesquisa, o único problema direto que havia em relação aos seus direitos trabalhistas era os eventuais atrasos no pagamento de salário ou benefícios.

Conforme destacou Barbosa (2010), há autores que defendem a perda da centralidade do trabalho como categoria fundamental. Ele descreve estes autores justificando a perda da centralidade do trabalho segundo a

“instabilidade na construção a partir da esfera do trabalho de um ambiente de vida social como uma unidade subjetiva estaria se tornando cada vez mais inútil em decorrência do tempo que os indivíduos a ela despendem” (p. 279). Barbosa destaca que, para os autores Andre Gorz e Jurgen Habermas, as identidades social e pessoal construídas a partir do trabalho estão perdendo validade e força; isso em decorrência das inovações tecnológicas e pelo fato que a biografia dos trabalhadores não precisa necessariamente estar atrelada entre a formação profissional e suas carreiras.

Dubar (2005) trabalha os elementos de identidade e socialização e aponta que o

No processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a **tornar-se ator** (Dubar, 2005, p. XVII, grifos no original).

Assim, para o autor, a identidade é definida através de contextos, ou seja, as histórias pretéritas dos sujeitos assim como suas redes e interações atuais e seus campos de práticas e suas trajetórias (pessoal e social) são elementos definidores da identidade.

É importante para este trabalho a análise que Dubar (2005) faz sobre a vinculação da identidade e sociabilidade. Assim:

[...] articula dois sentidos do termo ‘socialização’ e do termo ‘identidade’: a socialização ‘relacional’ dos atores em interação em um contexto de ação (as identidades ‘para o outro’) e a socialização ‘biográfica’ dos atores engajados em uma trajetória social (as identidades ‘para si’). Às vezes denominei esses dois sentidos: socialização das atividades e socialização dos indivíduos. Eles resultam de uma concepção de ator que se define a um só tempo pela estrutura de sua ação e pela história de sua formação (DUBAR, 2005, p. 20).

Para Bourdieu (2007a), os campos sociais são grupos dos quais os indivíduos participam. Dentro dos campos sociais o indivíduo participará com graus variados de escolha e autonomia, adquirindo um conjunto de recursos simbólicos. As identidades de um sujeito, portanto, são acessadas e requisitadas de acordo com o contexto no qual ele está inserido e as posições são definidas de acordo com o campo social.

Pode-se trazer à tona o que Lahire (1997, p. 39) chamou de “redes de relações de interdependência”. Aqui, quando estas trabalhadoras dizem que seus trabalhos estão piores, remetem às relações estabelecidas. Muito embora

seus salários e demais benefícios estejam sendo pagos em dia, elas também consideram que seus relacionamentos e laços de amizades dentro dos locais de trabalho são importantes para estarem satisfeitas e sentirem-se também valorizadas. Sobre estes vínculos, assim se posiciona Lahire (1997, p. 39):

[...] como seres sociais que vivem em relação de interdependência, ocupando lugares em redes de relações de interdependência, e com isso, possuindo capitais ou recursos ligados a esses lugares, bem como a sua socialização anterior no seio de outras configurações sociais.

Torna-se então evidente que a rede de vínculos, seja de amizade ou de proteção, é de extrema importância para as trabalhadoras. Essas redes de relações de interdependência podem ser expressas através de eventuais auxílios dos demais colegas quando eles estiverem em situações de riscos ou até mesmo uma forma manifesta de valorização dos seus trabalhos. Sabe-se – por meio de observações de campo – que muitas vezes as funcionárias são solicitadas a permanecerem em alguns postos de trabalho; para elas isso denota valorização dos seus esforços de trabalho e de vínculos estabelecidos no local de trabalho. Ainda, de acordo com Lahire (1997, p. 40), a formação de “elos que constituem uma ‘parte’ [...] da realidade social concebida como uma rede de relações de interdependência humana”.

Pode-se também considerar a noção de capital social de Bourdieu (2007a) para compreender as redes estabelecidas pelas trabalhadoras (nos seus locais de trabalho) e a importância dessas redes para sua segurança no trabalho. Diz Bourdieu (2007b, p. 66) que o capital social reflete as redes de relacionamentos duráveis dos sujeitos e seus vínculos a determinados grupos sociais. O capital social se vincula aos capitais econômicos e culturais no sentido de aproximar estes sujeitos a outros em razão da participação em determinados espaços nos quais determinados capitais são pressupostos ao pertencimento e formação de *habitus* específicos. Assim, os sujeitos que não detêm capitais valorizados de acordo com o modelo social do grupo tendem a ser excluídos de certos conhecimentos. Diz Bourdieu (2007b, p. 67):

O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma *rede durável* mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à *vinculação a um grupo*, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por

eles mesmos) mas também são unidos de ligações permanentes e úteis (grifos no original).

Nesse sentido, é possível ainda pensar em Martins (2014) quando trata do desemprego e como o trabalhador se vê nesse momento. Segundo o autor, o trabalhador não vê seu trabalho apenas como uma ocupação ou meio de sobrevivência através do que seus rendimentos lhe propiciam, vê também, como um “modo de viver e a grande variedade de relações sociais que não se produzem à estrita relação de trabalho nem se reduzem à dimensão econômica dos relacionamentos” (MARTINS, 2014, p. 212). Assim, complementa o autor: “o emprego, a ocupação, o trabalho, se transformam num valor social e numa mediação constitutiva de relações sociais, da trama das relações que asseguram a reprodução social e a vida cotidiana” (MARTINS, 2014, p. 213)

Tal fato, então, remete à questão de como as trabalhadoras sentem-se protegidas e pertencente a uma rede de relações quando estão trabalhando em postos nos quais mantêm vínculos de amizade ou tempo de serviço. Ou seja, quando elas conseguem criar vínculos nos locais de trabalho, percebem que obtêm também um modo de proteção via os trabalhadores da instituição. Em caso de as próprias trabalhadoras não terem o capital social necessário para manter seus vínculos em um determinado setor, têm então a garantia de que os servidores podem acessar esses capitais. Nem sempre há a possibilidade desse acesso, haja vista o próprio caso narrado por Beatriz e Elisa, porém, há elementos que evidenciam essas capacidades.

Anteriormente abordada neste trabalho, a fala de Beatriz sobre deixar seus filhos em casa nas férias (ou em dias de pontos facultativos ou turno único) enquanto está trabalhando é também uma referência ao conflito de identidade que os sujeitos experenciam. A identidade de trabalhadora assalariada e a necessidade de trabalhar e assim aumentar a renda familiar, Beatriz contrasta e conflita com a identidade de “boa mãe”, abordada pelos autores. Porém, a opção que Beatriz tem é de manter-se trabalhadora, e, assim, mesmo sendo as identidades mutáveis e cambiáveis de acordo com o sistema e contextos em que estão inseridas, elas dão sentido às próprias ações dos sujeitos.

A este respeito e ainda sobre seu dilema, Beatriz relata:

Pra mim mudou a relação com os meus filhos, eu era mais presente. Eu levava eles na escola, conseguia pegar. Se tivesse qualquer problema eu estava mais próxima deles. Agora eu saio de manhã e chego quase à noite em casa, então eu não tenho mais esse controle. A minha filha vai e volta da aula sozinha. O que mudou foi a minha ausência em casa.

Beatriz também explicou que os cuidados com os filhos, em especial com a filha mais nova, estavam a seu cargo, pois o marido trabalhava longe de casa. E a estratégia adotada pela família é que o filho mais velho deve levar e buscar a irmã na escola, assim como também está responsável pela sua alimentação nos horários em que os dois estiverem sozinhos em casa. Para Beatriz essa não é a solução adequada, no entanto, é como a família consegue proteger-se.

Para Castells (2008), há necessidade de diferenciar identidade e papéis. De acordo com o autor, os papéis são estabelecidos como normas estruturadas pelas instituições, que podem ser: trabalhadora, mãe, sindicalista, amiga. A importância dos papéis como agente influenciador do comportamento das pessoas depende da negociação entre os sujeitos e as próprias instituições. As identidades são aquelas que constituem significados para os atores que são originadas por um processo de individuação – processo onde uma parte do todo torna aos poucos mais distinta e também mais independente, diferenciando-se do todo em partes cada vez mais independentes.

Segundo o autor, a identidade é rica em significado e tem por objetivo a construção do sujeito. Os papéis são múltiplos e geram diversos significados, ordenados em conformidade com o tipo de retorno que dão aos sujeitos. Ainda, afirma que as identidades geram uma organização dos significados e os papéis, por sua vez, organizam as funções. O sujeito seleciona os papéis para desempenhar de acordo com uma identidade primária – que guiará sua ação e dará o sentido de pertencimento ao grupo. A identidade, portanto, é a construção do “eu” como um elemento relacional e caracteriza o modo como o indivíduo integra-se e adota valores de um determinado grupo. Desse modo, destaca-se a fala de Beatriz quando questionada se mudaria de emprego e o que gostaria de fazer: *“Eu gosto do que eu faço pra te falar a verdade. Eu nem me imagino fazendo outra coisa. Eu até trocaria se viesse ao caso, mas não me imagino fazendo outra coisa”*. Elisa, porém, não tem dúvidas:

Se eu tivesse oportunidade de montar o que eu gosto de fazer, não que eu não goste de trabalhar aqui, tanto que eu faço as duas coisas, nas minhas horas vagas eu faço minhas comidas. Mas o certo é mais trabalhando por aqui. Mas seu eu tivesse que escolher, eu escolheria a minha profissão de cozinheira.

Ainda nesse sentido, Hall e Woodward (2009) afirmam que as diferentes identidades que os sujeitos assumem podem estar em conflito entre si. Ou seja, os requisitos que são demandados por uma determinada identidade do sujeito podem interferir e/ou entrar em conflito com as demandas de outras identidades dos sujeitos. Para os autores, trata-se de um:

[...] conflito existente entre nossa identidade como pai ou mãe e nossa identidade como assalariado/a. As demandas de uma interferem com as demandas da outra e, com frequência, se contradizem. Para ser um 'bom pai' ou uma 'boa mãe' devemos estar disponíveis para nossos filhos, satisfazendo suas necessidades mas nosso empregador também pode exigir nosso comprometimento (HALL;WOODWARD, 2009, p. 32).

De acordo com Coutinho, Krawulski e Soares (2007), o conceito de identidade vem sendo cada vez mais questionado, especialmente quando se trata de uma identidade única e integral. A este respeito ainda, e posta neste trabalho como tema, a identidade pode ser pensada como sendo dinâmica e também para compreender o papel e o pertencimento dos sujeitos no mundo. Deste modo, destacam o que dizem os autores:

[...] pensar esta inserção implica em reconhecer uma concepção dialética entre indivíduo e sociedade, na qual um se identifica e se transforma a partir do outro: o sujeito assimila a realidade e reproduz ativamente sua experiência social (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p. 30).

Conforme os autores, os novos estudos sobre identidade na área da Sociologia provocaram rompimentos com os conceitos e tendências anteriores da ideia de identidade, “[...] que enfatizavam apenas as determinações macrossociais e econômicas sobre a vida cotidiana” (COUTINHO;KRAWULSKI;SOARES, 2007, p. 30). Posto isso, pode-se dizer que a visão de identidade adotada neste trabalho segue uma linha que compreende os indivíduos – no caso, as trabalhadoras – inseridos em um espaço coletivo e plural e a partir daí é que decorrem suas identidades. Busca, portanto, compreender como o trabalho será capaz de interferir na identidade das trabalhadoras e como elas identificam-se no ambiente laboral.

De acordo com Navarro e Padilha (2007, p. 14), o “trabalho e a profissão são sanha de identidade”; sendo assim:

Entendemos que o trabalho tem caráter plural e polissêmico e que exige conhecimento multidisciplinar; é também a atividade laboral fonte de experiência psicossocial, sobretudo dada a sua centralidade na vida das pessoas: é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana contemporânea. Assim, ele não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de auto-estima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 14).

Pensa-se, por esta pesquisa, como as mulheres identificam-se enquanto trabalhadoras. Haja vista que, conforme já foi abordada, a centralidade do trabalho se mostra de grande importância não só pela referência econômica, mas também pelas referências psíquicas.

Analisando que a identidade se dá também pelas experiências pretéritas do sujeito, pode-se observar na resposta de Beatriz sobre o que teria como profissão se não fosse funcionária de serviços gerais:

Olha... pra te dizer bem a verdade eu não sei se faria outra coisa. Não te digo que meu trabalho é o melhor que tem, mas me orgulho do que eu faço. Já foi bem melhor, já gostei mais, mas hoje eu gosto também. Não é um serviço, por exemplo, que eu queira que meus filhos façam, mas não tenho vergonha. Acho que não saberia fazer outra coisa. Nos outros lugares que te falei que trabalhei, sempre foi na limpeza.

De acordo com Candau (2016, p. 60), a memória se realiza em três direções:

[...] uma memória do passado, aquela dos balanços, das avaliações, dos lamentos, das fundações e das recordações; uma memória de ação, absorvida num presente sempre evanescente; e uma memória de espera, aquela dos projetos, das resoluções, das promessas, das esperanças e dos engajamentos em direção ao futuro.

Assim, a partir de Candau (2013), pode-se melhor compreender como se dão as memórias e, especialmente, como essas mulheres trabalhadoras se enxergam hoje e como se planejam para o futuro. São as memórias de ação e memórias de espera as mais relacionadas com esta pesquisa. Busca-se com essas mulheres trabalhadoras entender como se compreendem e o que querem de seus futuros. A história oral é a busca das respostas através da

memória, de contar suas histórias, revivê-las, contar seus trabalhos, lembrar de fatos e motivos, enfim, é uma busca pelo seu entendimento também.

Na entrevista com Ana, ela destacou um importante acontecimento ocorrido no ano de 2016 – ocupação de algumas áreas da instituição por parte dos estudantes com objetivo de reivindicar direitos. Ana conta esse momento:

Sabe quando o setor foi ocupado? Pois é... isso tudo aí eu fui... aí eu entrei lá e eles ficaram meus amigos até hoje. Sou amiga até no face... por que eu tratei eles bem. Eles chegavam e me perguntavam se tava tudo bem. Eu pedi pra eles manter limpo tudo, e eles me respeitam. Eu entro lá, vejo se tem bagunça, se tá tudo limpo... aí eu falo. Aí eles falam que tem bagunça e eu digo não é pra fazer bagunça. Aí quando eles foram embora eu disse: eu quero o setor limpo. E todo mundo duvidou que eles iriam limpar. Mas eles são meus amigos e limparam. Ficou só eu e eles aqui. Eles vinham aqui ajudavam, limpavam. Aí me chamavam e perguntavam se tava boa a limpeza...tudo!

Veio até a minha chefe ver... e perguntaram como que tá tudo limpo? Aí eu mostrei... ó tá tudo limpinho. Os alunos ainda me agradeceram. O Anderson que é aluno que tava na ocupação ficou muito meu amigo. Aí uma vez que atrasou meu pagamento eu falei pra ele e ele foi direto falar com o reitor.

Considerar que os sujeitos são socialmente construídos não implica que ele é determinado pelo lugar na estrutura social que ele ocupa. Pode-se ainda observar, por meios dos relatos das trabalhadoras, que a identificação com o trabalho vem também através da valorização, seja pelos seus pares, por seus superiores ou pelo público atendido, observável no trecho a seguir da entrevista com Ana:

Tem valorização, sim. Na maneira de eu fazer as coisas, de limpar... me elogiam... eu me sinto muito bem... as pessoas falam que ficou bom o serviço. Me sinto bem pelo elogio que recebo. Às vezes tem uma coisinha ou outra mas ao eu vou ali e ajeito, explico, arrumo... Por que não depende só da gente, depende de várias coisas. Eu sou valorizada com eles.

Perguntada sobre como percebe sua função dentro da instituição, Ana responde: "...eu acho importante, bem importante!" E acrescenta: "...quero ficar mais tempo aqui!" Ela acabou não ficando mais tempo, foi desligada da empresa e não foi recontratada pela nova empresa terceirizada. De acordo com relatos de colegas, acreditam que isso foi em razão de sua idade – 60 anos. Porém, antes da última troca de empresa terceira, Ana, que já trabalhava há nove anos na instituição, destaca:

Me valorizam... eu gosto. Eles me trazem junto, mas foi uma briga pra eu vir junto por que não queriam me largar. Aí eles fizeram tipo um documento, não sei o nome, pra eu vir junto. Depois chegou o documento da firma que era pra eu vir com eles... aí eu vim. Eu estaria lá fora... no campus... por que eu moro lá... mas mesmo assim eu quis vir. Eu uso só um ônibus...aíeu vim.

A esse respeito Sandra, supervisora entrevistada, também relatou:

[...] as unidades queriam manter sempre as mesmas funcionárias. Nada impede que possa ficar... têm funcionárias que estão há mais de 14, 15,16 anos na mesma unidade, não tem problema isso. Inclusive se um funcionário terceirizado consegue se manter por todo esse tempo na mesma unidade, quer dizer que ele é muito bom!

De outro modo, Beatriz relata, ao ser questionada sobre a valorização do seu trabalho:

Não, nenhum pouco. Eu não percebo valorização. Eles notam se não for feito, mas se for feito ninguém fala nada. Só nota se tu deixou por fazer. Se vão no banheiro e tá sujo aí falam, mas se tá limpam nem se importam em saber quem limpou. Ninguém elogia nada, mas se tiver por fazer eles vêm em cima e reclamam.

Nesse sentido, Dulce também relata – quando questionada se há banheirista em sua área de trabalho:

Agora tem e tá mais fácil. Meu prédio é muito movimentado e os banheiros ficam sempre pedindo limpeza mas como tenho que limpar as salas de aula também então saí da limpeza dos banheiros. Mas a banheirista está mais certa de uns tempos pra cá. Antes demorava muito pra passar. O pessoal não entende que tem uma pessoa só pra fazer isso e quando ta sujo já reclamam, então às vezes eu limpava.

E ainda destaca elementos sobre sua contribuição para com a Instituição:

Eu acho que como a gente é da limpeza contribui muito pra universidade. Se não tiver nós pra manter as coisas em dia organizadas... não tem como dar aula no meio da sujeira. Acho que a gente é grande parte da universidade, mas essa parte não é enxergada. Por que eles não estão preocupados com quem está fazendo... se tu não quer fazer tem quem faça e tem uma fila de gente atrás de ti. Mas acho que a gente deveria ser bem mais valorizado. Sem o pessoal da limpeza, sem a terceirização que é o que faz a universidade andar... se nós não estivéssemos aqui...

Nesse mesmo sentido, Dulce relata:

Acho que sim, as pessoas pedem pra fazer as coisas, então gostam. Não reclamam e me tratam direitinho. Aqui tem bastante jovem e eu gosto de estar com eles. [...] Acho que é importante né? Por que tem que estar limpo pra eles poderem usar as salas de aula e tudo... Já trabalhei do outro lado [parte administrativa do prédio], lá era melhor mas aqui é bom. [...]Lá ficam os funcionários então tem mais gente pra se relacionar. Aqui é mais entra e sai de alunos e eles não conversam muito, não dão muita bola.

Importante ressaltar que as falas das trabalhadoras, quando abordadas sobre como se percebem e como acreditam ser percebidas nos seus locais de trabalho, relatam acreditar na valorização das suas atividades e da importância dos seus trabalhos para a instituição.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar o trabalho feminino terceirizado no serviço de conservação e limpeza da Universidade Federal de Pelotas, assim como entender como as trabalhadoras terceirizadas se percebem nos cenários dos espaços de atuação, observando como se identificam enquanto grupo social. A análise se estabeleceu nos processos de construção subjetiva da compreensão valorativa das mulheres sobre suas condições enquanto trabalhadoras. Ainda, buscou-se entender como se estabelecem os elementos precarizantes do trabalho. Foi questionado como se relacionam nos espaços familiares e de trabalho. Para tanto, foram realizadas seis entrevistas com a metodologia de História Oral – cinco com as trabalhadoras dos serviços de conservação e limpeza e uma com ex-supervisora do setor –, e uma entrevista semi-estruturada com um dos gestores da instituição. Para trabalhar com estas pesquisas, foram consideradas suas origens sociais e a percepção acerca de sua condição laboral e familiar. A análise se baseou nas relações de trabalho das funcionárias terceirizadas do setor de conservação e limpeza da UFPel e na existência ou não de vínculos precários de trabalho.

A terceirização tem por objetivo descentralizar os serviços que não são parte integrante das atividades fins das empresas ou órgãos públicos. Tem por característica afastar todo tipo de vínculo empregatício entre a Instituição e o trabalhador, ou seja: o vínculo da instituição se dá unicamente com a empresa contratante. Por estas razões, a terceirização desfaz a convencional estrutura trabalhista brasileira, já que, a partir do momento em que se forma uma relação tripartite entre a empresa terceira, a instituição e as trabalhadoras, deixa de existir também individualmente o vínculo entre instituição e trabalhadoras. Assim, as trabalhadoras devem se manter sob o regramento exclusivo da empresa contratante. No plano coletivo das trabalhadoras, acaba que elas se tornam uma categoria diversa das já existentes na instituição, sendo um corpo à parte da própria instituição.

A partir daí, pode-se pensar na precarização das relações de trabalho. A precarização está atrelada ao rebaixamento dos salários, em eventuais atrasos nos pagamentos de remuneração ou inacessibilidade destes, falta de

identificação das trabalhadoras com sua própria categoria e com os demais trabalhadores da instituição. Ainda, costumam estar à margem de benefícios próprios dos servidores públicos, mas que lhes tocavam, e hoje, não mais – como é o exemplo de poderem gozar dos dias de pontos facultativos e períodos de turno único. Esses dois elementos ainda são fonte de as trabalhadoras se considerarem menos valorizadas nos seus trabalhos.

Considerando a teoria e as pesquisas nacionais sobre o tema da terceirização e precarização do trabalho, bem como a feminização do trabalho, observa-se que há precariedade nas relações analisadas nesta pesquisa. Assim, foram percebidas características negativas específicas da terceirização, tais como: rebaixamentos dos salários (o pagamento recebido pelos serviços prestados não equivale a um salário mínimo), atraso ou falta de pagamento das remunerações (a empresa contratada pela instituição até outubro de 2017 não tinha compromisso em pagar os salários e demais benefícios em dia e com regularidade), troca de ambiente de trabalho sem prévio aviso (as supervisoras têm total autonomia para poder fazer troca das trabalhadoras sem consultar as próprias trabalhadoras ou os responsáveis pelos campi ou unidades administrativas); este fator acarreta tratamento bastante desigual com relação a estas pessoas, gerando assim relações precárias de trabalho, como nos casos de todas as trabalhadoras, em especial, de Beatriz e Elisa, quando destacam as situações vividas em relação à troca de local de trabalho.

Também é possível perceber, em alguns casos, o que Jordão et al. (2018) aponta como precarização da vida, ou seja, viver o presente sem condições de planejar o futuro ou até mesmo planejar elementos de um futuro próximo como a compra de um bem móvel. De todo o modo, a necessidade do trabalho, mesmo que em condições precárias, se faz urgente. Assim, como apresentado, algumas abrem mão, inclusive, do que seria seu interesse profissional, como é o caso de Elisa, que deixou de atuar como cozinheira para poder ser uma trabalhadora formal.

A partir das construções das narrativas com as trabalhadoras, pode-se pensar em elencar um perfil médio destas mulheres: a idade média de 52,2 anos (sendo que varia entre 36 e 60 anos); o tempo de serviço prestado na instituição (em diferentes empresas terceiras) é de 9,7 anos (sendo que varia entre cinco e 12 anos); a escolaridade de todas as entrevistadas é de primeiro

grau completo e o número de filhos também é o mesmo: dois; o estado civil apontado foi: casada (duas entrevistadas), viúva (uma entrevistada) e separada/divorciada (duas entrevistadas). A renda familiar mensal das entrevistadas é de R\$ 1.803,60 (variando-se entre R\$ 920,00 e R\$ 2.950,00).

É importante observar que, através deste trabalho, realizado através da História Oral e utilizando-se de observação participante, foi possível abranger o foco da pesquisa. Ou seja, a cada entrevista se observava nas mulheres novas manifestações, desejos ou inquietações em relação ao trabalho que executam. Muito do que foi dito e do que foi alcançado, possivelmente não o teria sido utilizando-se de outras abordagens metodológicas. Para tanto, considera-se que a metodologia de História Oral foi fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa.

No que tange ao questionamento de como estas trabalhadoras se relacionam nos espaços familiares e de trabalho, nas narrações fica evidente um tom de frustração em relação à empresa em que atuam; porém, em seus locais de trabalho, consideram-se valorizadas pelos demais colegas. O que se infere é que elas se dividem entre suas relações pessoais nos seus locais de trabalho que consideram boas e de modo a valorizar seus serviços. Porém, o modo como são tratadas pela empresa terceira as deixa frustradas e entendem que alguns de seus direitos lhe são tolhidos. Quando do início da pesquisa, a empresa que prestava serviços não cumpria adequadamente com suas obrigações trabalhistas, e isso fazia com que as trabalhadoras vivessem em situação de medo em relação à execução dos seus pagamentos. Com o ingresso da nova empresa (a partir de novembro de 2017), as trabalhadoras perceberam diversas mudanças importantes, entre elas: o pagamento de todos os direitos em dia e sem nenhuma espécie de problema, e também uma maior cobrança em relação a uma postura profissional destas trabalhadoras – como é o caso da instalação de ponto biométrico e terem excluídas as vantagens de ponto facultativo e turno único

Mesmo com os elementos positivos em relação aos seus pagamentos, as trabalhadoras ainda se sentem inseguras em relação à continuidade dos seus empregos e, principalmente, sentem que perderam espaço no relacionamento com os demais colegas da instituição, haja vista o rigor com que a empresa as trata, apontando então tais elementos como negativos.

Quanto ao que foi questionado sobre a valorização, a maioria sente-se valorizada no seu ambiente de trabalho, como é o caso das mulheres que citam os elogios à execução de suas tarefas. Ainda sobre a valorização, todas as funcionárias entrevistadas consideram o valor pago pelo seu trabalho muito baixo, pois sua remuneração não alcança um salário mínimo. Na situação de mulheres que são casadas, há um maior rendimento familiar, pois ainda contam com a renda do marido. Porém, para duas trabalhadoras entrevistadas, não há este auxílio. Em apenas um caso há um questionamento da família em relação ao emprego da mulher – os filhos questionam a importância do trabalho da mãe. Em todas as outras situações, o trabalho é valorizado pelas suas famílias.

Pensando na bibliografia e teoria escolhidas para trabalhar esta pesquisa, no posicionamento de compreensão da terceirização dos serviços como uma forma a mais de exploração do capital, é possível observar nessas entrevistas que há uma clara exploração da mão de obra feminina para o trabalho. Mesmo que seja perceptível que, no caso das entrevistadas, todas tiveram uma melhora em relação ao tipo de emprego ao qual estão ligadas atualmente, elas manifestam alguns descontentamentos. Para Ana, que estava aposentada, foi o modo que conseguiu para aumentar sua renda e melhorar um pouco sua qualidade de vida. No caso de Beatriz, que era camareira (celetista contratada diretamente pela empresa), ela considera que melhorou por poder usufruir de alguns benefícios da instituição. Porém, como ficou evidente, atualmente essas trabalhadoras não têm mais esses direitos. Ao rigor da lei, as funcionárias terceirizadas não têm direito às folgas de dias de ponto facultativo e turno único em razão da instrução normativa 05/2017 (já citada anteriormente), que trata sobre as regras e diretrizes para contratações de execução indireta de serviços (terceirizados) e especifica que os direitos próprios dos servidores públicos não devem ser estendidos aos funcionários terceirizados. Ainda, conforme explicou o gestor da instituição, não seria adequado à instituição disciplinar sobre o assunto, uma vez que ela não tem competências para gerir o pessoal terceirizado.

Para Carla, por exemplo, houve melhoria, considerando-se que ela vendia lanches no comércio da cidade de modo informal e hoje trabalha com carteira assinada. Para Dulce, que era empregada doméstica em casa de

família e fazia contribuições para aposentadoria de modo autônomo e hoje tem sua carteira de trabalho e demais direitos trabalhistas, também foi um avanço. Essas mudanças positivas se dão em razão de suas biografias e não em razão da terceirização do trabalho. No caso de Dulce, ainda, ela cita as interações sociais como elemento positivo que o seu trabalho trouxe. Elisa apontou como principal elemento de mudança positiva em sua vida a liberdade. Ela relata que por anos trabalhou informalmente como quituteira e que, após sua separação, vivia também com a pensão do ex-marido. Porém, com seu ingresso no mercado de trabalho formal, ela obteve a liberdade de não precisar mais da referida pensão. Elisa também diz que teve mais liberdade em suas relações após o ingresso no mercado de trabalho.

A questão financeira é de suma importância para o debate proposto em relação à precarização do trabalho. Porém, para a pesquisa, ainda tem algo a mais: seria possível obter independência financeira ou empoderamento ou, ainda, ascensão através deste trabalho, via de regra, precário? Pensa-se essa questão de modo relativizado e que as respostas são simultaneamente sim e não. Ou seja, existem ganhos para estas mulheres, porém, elas se mantêm em um posto de trabalho rebaixado no qual recebem a salários abaixo do salário mínimo. Os ganhos que podem ser considerados são: registro em carteira de trabalho, condições de acesso aos direitos trabalhistas através do trabalho formal – muito embora, algumas vezes, estes direitos tenham se tornado inacessíveis, construção de uma rede de relacionamento.

Mesmo esta profissão sendo tão precarizada, tendo ainda tantos dissabores (como é o caso de as trabalhadoras serem trocadas de prédio sem prévio aviso), em alguns casos não serem valorizadas pela execução das tarefas, ainda assim pode-se ver que em todos os casos, o atual emprego proporciona benefícios e opções positivas em comparação com suas atividades pretéritas. Dois casos são os mais observáveis neste ponto: Dulce e Elisa. Dulce era doméstica em casa de família sem direitos trabalhistas. Em sua fala, ela afirma que está melhor no atual emprego e que pôde inclusive obter relações de afeto e redes de relacionamento. Elisa afirma que o atual emprego lhe deu liberdade em relação à pensão do ex-marido. Ela ainda sonha em ter seu próprio negócio fazendo o que mais gosta e mais sabe, comida!

Nesse sentido ainda, e conforme pondera Martins (2014), considera-se

que um forte traço de desigualdades marcado pelo capitalismo cruza a vida dessas mulheres e as identifica. É importante destacar as diferenças entre as igualdades jurídicas e as igualdades sociais que daí decorrem. As trabalhadoras estão amparadas pela lei e têm seus direitos trabalhistas; porém, o acesso a estes direitos é extremamente dificultado – como é o caso das trabalhadoras que não receberam o último mês de pagamento de salário da empresa que rescindiu contrato em outubro de 2017. Ou ainda, não lhes foi pago seus direitos trabalhistas referentes às férias, décimo terceiro ou fundo de garantia por tempo de serviço.

A partir do exposto e considerando os elementos destacados por Druck (2007) – instabilidade, incertezas, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco – pode-se considerar que a terceirização do trabalho gera a precarização das relações trabalhistas. Porém, apesar de este ser uma profissão precarizada e estar sob as regras da terceirização, há ainda a possibilidade de obter ganhos ou elementos positivos para suas vidas, especialmente no sentido subjetivo: liberdade em relação a relacionamentos, estabelecimento de redes de relação e amizades, valorização dos seus trabalhos em relação à família.

Considero ainda que este trabalho, em especial a pesquisa de campo e as observações participantes, fizeram aflorar elementos que antes estavam subjacentes a minha observação. Mesmo já tendo trabalhado como funcionária terceirizada na mesma instituição estudada e tendo vivido os efeitos da terceirização do trabalho, a experiência desta pesquisa me mostrou algo diferente... existem hierarquias de terceirizados, e estas mulheres estão na base. Isso me fez mudar meu comportamento, pensar na vida delas, no que fazem, como vivem, e até mesmo, como se vestem quando não estão no trabalho usando o uniforme da empresa. Não há possibilidade de sair desta experiência sem repensar meu comportamento e minhas atitudes nos espaços em que transito e nas pessoas que trabalham ao meu redor.

Também considero que um dos elementos mais importantes que veio à tona na pesquisa é a precarização da vida, não somente a precarização do trabalho e de suas relações. A precarização da vida denota uma cotidiana necessidade de adaptação, seja de rotinas, de sonhos ou de planos futuros. É necessário, além de tudo, flexibilizar expectativas e interesses em nome de

uma sobrevivência recheada de privações.

BIBLIOGRAFIA

FONTES ORAIS

As fontes orais serão aqui apresentadas por ordem de realização:

Entrevista realizada com Ana, pela autora, no dia 15 de junho de 2017, na Instituição, fora do seu horário de expediente.

Entrevista realizada com Beatriz, pela autora, no dia 26 de junho de 2017 e 26 de janeiro de 2018, na Instituição, fora do seu horário de expediente.

Entrevista realizada com Carla, pela autora, em 20 de fevereiro de 2018, na Instituição, fora do seu horário de expediente.

Entrevista realizada com Dulce, pela autora, em 14 de setembro de 2018, em uma lanchonete, fora do seu horário de expediente.

Entrevista realizada com Elisa, pela autora, em 21 de dezembro de 2018, na Instituição, fora do seu horário de expediente.

Entrevista realizada com Sandra, pela autora, em 17 de dezembro de 2018, na Instituição.

Entrevista realizada com gestor da Instituição, pela autora, em 20 de dezembro de 2018, no setor administrativo do gestor.

FONTES BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 5^o edição, 1992.

ALMEIDA, Edílson. Terceirização: uma epidemia de perdas de direitos trabalhistas. In: Graça Druck e Tânia Franco (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

ALMEIDA, Felipe Mateus de. O conceito de trabalho nos clássicos da Sociologia. **Revista Espaço Livre**. V. 9, n. 18, jul. dez/2014.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva** - ensaios de Sociologia do trabalho. 2^a edição – Londrina: Praxis, 2007.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSUMPÇÃO, Diana. **A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP.** São Paulo: Edições Iskra, 2013.

BAQUERO, Rute Vivian Angelo. Empoderamento: instrumento de emancipação social? – uma discussão conceitual. **Revista Debates**, v. 6, n. 1, pp.173-187, 2012. <<http://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/26722/17099>> Acesso em: 22/04/2017.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio primário paraense. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, nº 23, jan./abr. 2010, p. 268-303

BECK, Ulrich. **The brave new world of work**; translated by Patrick Camiller. New Your: Polity Press, 2000.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: Patrícia Tuma Martins Bertolin, Denise Almeida de Andrade e Monica Sapucaia Machado (orgs.), **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. Erechim: Deviant, 2017.

BOSCHETTI, IVANETE. Agudização da barbárie e desafios ao Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, v. 1, p. 54-71, 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Bertrand Brasil. 1999.

_____. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. 8. ed. Campinas, SP: Papyrus, 2007a.

_____. **Escritos da Educação**. 9. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007b.

BRASIL. Decreto/Lei 200/1967, de 25 de fev. de 1967. **Poder Executivo regulará a estruturação, as atribuições e funcionamento do órgãos da Administração Federal**. Brasília, DF, 1967. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm> Acesso em: 20/11/2018

_____. Lei 8.666/1993, de 21 de jun. de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**, Brasília, DF, 1993. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm Acesso em: 26/12/2018.

_____. Lei nº 13.257/2016, de 08 de mar. de 2016. **Políticas públicas para a primeira infância**, Brasília, DF, 2016. <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13257-2015.htm>> Acesso em: 31/12/2018

_____. Lei nº 13.467/2017, de 13 de jul. de 2017. **Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 2017.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm
Acesso em: 10/01/2019

BRUSCHINI, Maria Cristina A.; ROSEMBERG, Fúlvia (orgs.), A mulher e o trabalho. IN: _____ **Trabalhadoras do Brasil**. Editora Brasiliense S.A. São Paulo, 1982.

CANDAU, Joël. **Memória e identidade**. 1.ed., 3ª reimpressão, São Paulo: Contexto, 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: Graça Druck e Tânia Franco (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARMO, MichellyEustáquia do; GUIZARDI, FranciniLube. O conceito de vulnerabilidade e seus sentidos para as políticas públicas de saúde e assistência social. **Cadernos de Saúde Pública**. 2018. <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v34n3/1678-4464-csp-34-03-e00101417.pdf>>
Acesso em 11/01/2019.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação: economia, sociedade e cultura. Volume 1. São Paulo. Paz e Terra, 2008.

COSTA, Fernando, Braga da. **Moisés e Nilce**: retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. Tese. Departamento de Psicologia Social e do trabalho. Universidade de São Paulo. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009-154159/pt-br.php><Acesso em: 20/11/2018>

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite ; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade** [online]. 2007, vol.19, n.spe, pp.29-37.ISSN 0102-7182. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400006>. Acesso em: 03/11/2018. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400006&script=sci_abstract&tlng=pt

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DANTAS, Maressa Fauzia Pessoa; CISNE, Mirla. Trabalhadora não é o feminino de trabalhador: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argum**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 75-88, jan./abr. 2017. <<http://www.periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/13722/10932>> Acesso em: 27/04/2018

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos - Nota Técnica 172/março-2017 **Terceirização e precarização das condições**

de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Acesso em: 09/11/2018
<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>

____ Nota Técnica 175/abril-2017 **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores Contrato de trabalho temporário e terceirização.** Acesso em 09/11/2018
<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>

DUBAR, Claude. **A socialização:** construção das identidades sociais e profissionais. Livraria Martins Fontes Editora. São Paulo. 2005.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Cadernos CRH**, salvador, v. 24, n. spe01, p. 37-57, 2011.
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 12/03/2018

____ Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. In: Vera Lúcia Navarro e Edvânia Ângela de Souza Lourenço (orgs.), **O avesso do trabalho IV:** tercerização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. 1. Ed. – São Paulo: Outras Expressões, 2017.

DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. **O princípio da integração do trabalhador na empresa do sistema jurídico-constitucional brasileira.** Dissertação de Mestrado. Direito do Trabalho Faculdade Mineira de Direito da PUC-MG. 2002

FERREIRA, Eliane Schmaltz; LEMOS, Marcelo Rodrigues. A construção social do gênero e o rompimento do caráter assexuado das relações de trabalho. In: NUNES, Jordão Horta Nunes e Revalino Antônio de Freitas (orgs.), **Trabalho e gênero** – entre a solidariedade e a desigualdade. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2011.

GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; ROJAS, Marta Fuentes; SOARES, Maurílio José Barbosa. Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** ISSN: 2317-6369 (online) <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572017000100203&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 27/03/2017

GILL, L. A; SILVA, E. B. Perspectivas para a História Oral. In: Pedro Robertt; Carla Rech; Pedro Lisbero e Rochele Fachineto. (Org.). **Metodologia em Ciências Sociais Hoje:** Práticas, Abordagens e Experiências de Investigação. 1ed.Jundiaí, Santa Catarina: Paco Editorial, 2016, v. 2, p. 107-126.

GONZATTI, Renata Maria; CRUZ, Livia Pacheco da. Reformas sociais e conservadorismo no Brasil: a nova agenda neoliberal e a supressão dos direitos das mulheres. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade.** Nº1 2018. Ediunesc. Acesso em 10/11/2018
<<file:///C:/Users/Renata%20Vieira/Desktop/4656-12702-1-SM.pdf>>

HAGUETTE, Tereza Maria Frota. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 1992.

HALL, Stuart; Woodward, Kathryn. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis: Editora Vozes, 2009.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça. **Tempo Social- revista de Sociologia da USP**, v. 26, n.1. 2014

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 25 DE MAIO DE 2017, **Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional**, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão da Presidência da República. Acesso em: 21/12/018<<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/images/conteudo/ArquivosCGNOR/IN-n-05-de-26-de-maio-de-2017---Hiperlink.pdf>>

JORDÃO, Ana Paula Ferreira; RAMOS, Moacyr Salles; SANTOS, Tatiane Valéria Cardoso. Expressões da precarização social do trabalho no Brasil recente. **Revista de Políticas Públicas**, São Luis, v. 22, PP. 249-276, maio/2018.

<<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/9784>> Acesso em: 13/10/2018

KOGLIN, João Carlos Oliveira de. **Os contextos político-administrativos que nortearam os processos decisórios para a implantação do Programa Reuni na UFPel**. Tese. Universidade Católica de Pelotas. Programa de Pós-Graduação em Política Social e Direitos Humanos. Doutorado em política social e direitos humanos. Pelotas, 2018.

KUCHEMANN, Berlindes Astrid; BANDEIRA, Lourdes M.; ALMEIDA, Tânia Mara C. A categoria gênero nas Ciências Sociais e sua interdisciplinaridade. **Revista do CEAM**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2015

KIAN, Tatiana. Terceirização na Administração Pública. **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 1, n. 2, pp. 227-240, maio/ago. 2006. <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11577>> Acesso em: 05/06/2018.

LAHIRE, Bernard. **Sucesso escolar nos meios populares: a razão do improvável**. São Paulo: Editora Ática, 1997.

_____. **Homem plural: os determinantes da ação**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002.

LOPES, Franciyelli Oliveira. **A terceirização no setor privado antes e após a reforma trabalhista: Instrumento de precarização do trabalho assalariado no Brasil**. Dissertação. 2018. Curso de Direito. Universidade Federal de Uberlândia.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. A. D. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2.ed. Rio de Janeiro: E. P. U., 2018.

LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação**. Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 45 páginas. Porto Alegre: UFRGS, março de 2013.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Savio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v.25, n65, pp.331-346, maio/ago.2012. <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v25n65/v25n65a10.pdf>> Acesso em: 05/10/2016

MARTINS. José de Souza. **A sociabilidade do homem simples: cotidiano e História na modernidade anômala**. 2. Ed. São Paulo: Contexto, 2008.

_____. **Uma sociologia da vida cotidiana: ensaios na perspectiva de Florestan Fernandes, de Wright Mills e de Henri Lefebvre**. São Paulo: Contexto, 2014.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2013.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista TST**, Brasília, vol. 74, nº4, 148-168, out/dez 2008. <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/5382>> Acesso em: 05/05/2017

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007. <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea04.pdf>> Acesso em: 02/12/2018.

NISBET, Robert A. A Sociologia como uma forma de arte. **Plural, Sociologia**, USP, S. Paulo, 7, pp. 111-130, 1ºsem. 2000. <<https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/75487/79038>> Acesso em 03 de agosto de 2017.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

_____. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Aurora**. Ano IV número 6, 59-62. – Agosto de 2010. <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/1231/1098>> Acesso em: 02/03/2018

_____. **O trabalho duplicado:** a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. 2ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

_____. A terceirização das mulheres no setor público: algumas notas introdutórias. In: Vera Lúcia Navarro e Edvânia Ângela de Souza Lourenço (orgs.), **O avesso do trabalho IV:** tercerização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. 1. Ed.. – São Paulo: Outras Expressões, 2017.

NORONHA, Eduardo G. “informal”, ilegal e injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **RBCS** Vol. 18 nº. 53 outubro/2003

PEDRO, Joana Maria. Corpo, prazer e trabalho. IN: **Nova História das mulheres no Brasil**. PEDRO, J.M e PINSKY, C.B. 1ª Ed., 1ª reimpressão – São Paulo: Contexto, 2013

PEREIRA, Hélio Araújo; ROOSEVELT, Albuquerque da Silva da; MORAES, Aline Fábila Guerra de. Terceirização e precarização: um estudo com terceirizados de serviços gerais na Universidade Federal da Paraíba. **Revista Principia** – Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB. Nº4, 106-115. João Pessoa, Junho, 2015. <<http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/principia/article/viewFile/60/55>> Acesso em: 05/05/2017

PORTELLI, Alessandro. Tentando aprender um pouquinho: algumas reflexões sobre a ética da História Oral. **Proj. História**, São Paulo, vol. 15, 13-49. abr. 1997. <<https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11215/8223>> Acesso: 03/10/2017

_____. **História oral como arte da escuta**. São Paulo: Letra e Voz, 2016.

OBSERVATÓRIO SOCIAL DO TRABALHO. **O mercado de trabalho em Pelotas:** Relatório Anual 2016. Relatório publicado pelo do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, 37 páginas. 2016. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2017/06/Relat%C3%B3rio-O-Mercado-de-Trabalho-de-Pelotas-Vers%C3%A3o-Final-Hilbert-22.06.2017.pdf> Acesso em: 12 de janeiro de 2018.

ROSSO, Sadi Dal. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. IN.: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. Antunes, Ricardo. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2013

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995

SEIDL, Ernesto. **Disposição a militar e a lógica de investimentos militantes**. Pro-Posições, Campinas, v. 20, n. 2(59), p. 21-39, mai/ago. 2009.

SILVA, Claudia Socoowski de Anello. **A invisibilidade social na terceirização: um estudo da experiência do Polo Naval de Rio Grande.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, 184 páginas. Pelotas: UFPEL, 2016.

SOIHET, Rachel. A conquista do espaço público. IN: **Nova História das mulheres no Brasil.** PEDRO, J.M e PINSKY, C.B. 1ª Ed., 1ª reimpressão – São Paulo: Contexto, 2013

SOUZA, Elaine Silva. **A “maquiagem” do trabalho formal:** um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza da Universidade Federal da Bahia. Dissertação de Mestrado apresentada o Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia, 196 páginas. Salvador: UFBA, 2012.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira:** quem é e como vive. 2. Ed. – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2016.

_____. **A elite do atraso:** da escravidão à lava jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

_____. **Subcidadania brasileira:** para entender o país além do jeitinho brasileiro. Rio de Janeiro: Leya, 2018

STANDING, Guy. **O precariado:** A nova classe perigosa. Belo Horizonte: Ed. Autêntica, 2014.

TOSTA, Tania Ludmila Dias. Desigualdade de gênero e a precarização das relações de trabalho. In: Jordão Horta Nunes e Revalino Antônio de Freitas (orgs.), **Trabalho e gênero** – entre a solidariedade e a desigualdade. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2011.

VARGAS, Francisco Eduardo Beckenkamp. **Relações Sociais de Classe e Gênero:** o trabalho safrista na indústria de conservas de Pelotas. UFRGS, Dissertação de Mestrado em Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 123 páginas. Porto Alegre, 1994.

_____. **Emprego e desenvolvimento na Zona Sul do RS:** os dilemas da precariedade social e do trabalho. II Encontro Internacional de Ciências Sociais. Pelotas: UFPel, 2010.
<<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2011/10/Artigo-II-EICS-2010.pdf>>
Acesso em 01/07/2018

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, vol. 22, n. 44, pp. 203-220, ago/dez, 2014.
<<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144/1637>>
Acesso em 09/07/2018

WAUTIER, Anne Marie. O trabalho em perspectiva: identidade e subjetividade. **Revista de Ciências Sociais**, Universidade Federal de Santa Maria. v. 2, n. 2, pp., 2012<<https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/7929/4776>> Acesso em: 09/07/2018

YANNOULAS, Silvia. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 11, n.22, p.271-292, jul./dez. 2011.

APÊNDICEI - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada participante:

Sou estudante do Programa de Pós Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas. Estou realizando uma pesquisa sob orientação da professora Dr. Lorena Almeida Gill, com o título provisório de “As relações de trabalho e a terceirização: um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza da Universidade Federal de Pelotas”.

Sua participação envolve uma entrevista gravada com aparelho eletrônico. A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-la.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora.

Atenciosamente,

Renata Vieira Rodrigues Severo

Local: _____ Data: _____

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Nome e assinatura do participante

Local e data

APÊNDICE II - ROTEIRO DE ENTREVISTA – TRABALHADORAS*DADOS DA TRABALHADORA*

Nome:

Idade:

Tempo que está nesse emprego:

Estado civil:

Escolaridade:

Número de filhos:

Formação profissional:

Renda familiar:

Local de moradia:

Tipo de moradia:

*DADOS DA FAMÍLIA**CÔNJUGE*

Idade:

Ocupação:

Escolaridade:

Formação profissional:

PAIS:

Idade:

Ocupação:

Escolaridade:

Formação profissional:

SOBRE A FUNÇÃO E O TRABALHO

- conte como começou a trabalhar na UFPel?
- conhecia alguém que trabalhava na UFPel?
- antes de ter esse emprego, tinha outro? Como era este outro trabalho?
- que tipos de atividades desenvolves no seu trabalho?
- como consideras o teu salário? Muito baixo?

- recebes em dia o pagamento do teu salário?
- quem é teu chefe? Como ele é?
- há alguma atividade que consideres perigosa ou que corras algum risco para a tua saúde?
- trocarias de tipo de trabalho? O que gostarias de fazer?
- considera que teve mudanças na sua vida após assumir sua função? Quais?
- sente que há valorização do seu trabalho?
- conte como vê sua função dentro da Universidade.
- em relação à sua família, como eles consideram seu trabalho.
- você sabe o que é a terceirização?
- pensas em retomar teus estudos para conseguir uma melhor colocação?
- como pensas o teu futuro com relação ao teu trabalho? Queres ficar aqui até de aposentar?

APÊNDICE III – ROTEIRO DE ENTREVISTA – SUPERVISORAS

Idade:

Quanto tempo trabalhou na empresa:

Onde trabalha agora:

Quais as atividades desenvolvia na empresa que prestava serviço para UFPel?

Como era a relação com as funcionárias?

Tinha alguma atividade que não gostava de fazer?

Como era a parte de gerência das funcionárias?

Já teve que encaminhar alguma funcionária para demissão? Se sim, por quais motivos e como foi.

Já fez mudança de funcionárias de postos de trabalho? Se sim, por quais motivos e como foi.

Havia reclamação em relação ao desempenho das funcionárias? Se sim, quais?

APÊNDICE IV - ENTREVISTA COM GESTOR DA INSTITUIÇÃO

Qual seu cargo?

Quais atribuições do cargo? Há quanto tempo está no cargo?

Como se dá o processo de licitação?

O que é considerado na hora de elaborar o processo?

Quais tipos de solicitações podem ser feitas no processo?

A instituição indica qual quantitativo de funcionárias devem ser contratadas? Se sim, qual critério?

Em caso de atraso de salários ou outros benefícios, a instituição tem responsabilidades?

Quais tipos de multas costumam ser aplicadas?

Quais maiores reclamações se têm da prestação de serviços?

Por quanto tempo a empresa é contratada?

Quantas empresas já foram contratadas nos últimos 10 anos?

Quais critérios para seleção de uma empresa?

É possível considerar salário ou demais benefícios na exigência de contrato de uma empresa?

ANEXO I – ORIENTAÇÕES SOBRE SERVIÇOS DE LIMPEZA⁴⁵

Metodologia:

A metodologia de referência dos serviços de limpeza, prevista na IN SLTI/MPOG nº 05/2017, foi adequada de acordo com a necessidade da UFPel, conforme segue:

DIARIAMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- Remover, com pano úmido e produtos domissanitários adequados, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio, etc.;
- Limpar as salas de aula e quadros brancos com produtos adequados, bem como remover com pano úmido, o pó das classes, cadeiras, mesas, armários, arquivos, prateleiras e dos demais móveis existentes, no mínimo três vezes ao dia, ou seja uma vez por turno;
- Lavar os cinzeiros situados nas áreas reservadas para fumantes;
- Remover capachos e tapetes, procedendo a sua limpeza e aspirando o pó;
- Aspirar o pó em todo o piso acarpetado;
- Proceder à lavagem de bacias, assentos e pias dos sanitários com saneante domissanitário desinfetante, três vezes ao dia, preferencialmente uma vez por turno, conforme o período de utilização do prédio;
- Limpar com materiais e equipamentos adequados, bem como remover manchas e lustrear os pisos encerados de madeira;
- Limpar com materiais e equipamentos adequados, passar pano úmido e polir os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados;
- Limpar com materiais e equipamentos adequados os pisos de cimento;
- Limpar com saneantes domissanitários os pisos dos sanitários, copas e outras áreas molhadas, três vezes ao dia, preferencialmente uma vez por turno, conforme o período de utilização do prédio;
- Abastecer com papel toalha, higiênico e sabonete líquido os sanitários, quando necessário;
- Limpar os elevadores com produtos e equipamentos adequados;
- Passar pano úmido com álcool nos tampos das mesas e assentos dos refeitórios antes e após as refeições;
- Retirar o lixo duas vezes ao dia ou mais se necessário, acondicionando-o em sacos plásticos de cem litros, removendo-os para local indicado pela Administração;
- Deverá ser procedida a coleta seletiva do papel para reciclagem, quando couber, nos termos da IN/MARE nº 6 de 3 de novembro de 1995;
- Limpar os corrimãos, escadas e rampas;
- Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, adquiridos pela Administração;
- Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.
- Varrer as salas de aula, reposicionar as cadeiras, passar pano úmido no quadro quando for negro, ou ferramenta específica quando o quadro for

⁴⁵ Essas informações foram obtidas a partir de pesquisas no site oficial da instituição: <https://wp.ufpel.edu.br/terceirizados/orientacoes/limpeza>. Acesso em: 23/12/2018.

branco, recolher o lixo e apagar as luzes após o término de cada turno de aula; inclusive à noite;

- Realizar a separação dos resíduos recicláveis na fonte geradora e a sua destinação às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis, conforme Decreto nº 5.940, de 25 de outubro de 2006, procedida pela coleta seletiva de papel para reciclagem, quando couber, nos termos da legislação vigente;
- Proceder à lavagem de bacias, assentos e pias dos sanitários públicos, destinados a alunos com saneante domissanitário desinfetante, após o término de cada turno de aula, inclusive no turno da noite;
- Nos prédios da área da saúde (clínicas, ambulatórios e algumas áreas de laboratório) deve-se cumprir rigorosa metodologia de limpeza, adotando-se a melhor técnica e produtos e equipamentos adequados;
- Realizar a remoção dos resíduos biológicos, químicos, de serviços de saúde e resíduos perigosos de laboratórios devem ser removidos por pessoal qualificado.

SEMANALMENTE, UMA VEZ, QUANDO NÃO EXPLICITADO:

- Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;
- Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas de fórmica;
- Limpar, com produto neutro, portas, barras e batentes pintados a óleo ou verniz sintético;
- Lustrar todo o mobiliário envernizado com produto adequado e passar flanela nos móveis encerados;
- Limpar, com produto apropriado, as forrações de couro ou plástico em assentos e poltronas;
- Limpar e polir todos os metais, como válvulas, registros, sifões, fechaduras, etc.;
- Lavar os balcões e os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, de marmorite e emborrachados com detergente, encerar e lustrar;
- Passar pano úmido com saneantes domissanitários nos telefones;
- Limpar os espelhos com pano umedecido em álcool, duas vezes por semana;
- Retirar o pó e resíduos, com pano úmido, dos quadros em geral;
- Executar demais serviços considerados necessários à frequência semanal.

MENSALMENTE, UMA VEZ.

- Limpar todas as luminárias por dentro e por fora;
- Limpar forros, paredes e rodapés;
- Limpar cortinas, com equipamentos e acessórios adequados;
- Limpar persianas com produtos adequados;
- Remover manchas de paredes;
- Limpar, engraxar e lubrificar portas, grades, basculantes, caixilhos, janelas de ferro (de malha, enrolar, pantográfica, correr, etc.);
- Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;
- Limpar aberturas;
- Limpar filtros de condicionadores de ar;

-Limpar o acervo bibliográfico duas vezes por ano, preferencialmente em período de férias letivas.

Cores de uniformes:

Supervisor: preto e branco)

Servente de limpeza geral: azul

Servente limpeza banheiros: marrom

Servente limpeza áreas hospitalares e assemelhadas: cinza