

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

**JÉSSICA DE MARTINS SAMPAIO**

**MULHERES, TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO:  
UMA ANÁLISE DOS DISCURSOS DAS TRABALHADORAS  
TERCEIRIZADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

Varginha/MG

2018

**JÉSSICA DE MARTINS SAMPAIO**

**MULHERES, TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO:  
UMA ANÁLISE DOS DISCURSOS DAS TRABALHADORAS  
TERCEIRIZADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Orientadora: Ana Carolina Guerra

Varginha/MG

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca *campus* Varginha

S192m Sampaio, Jéssica de Martins.  
Mulheres, trabalho e terceirização : uma análise dos discursos das  
trabalhadoras terceirizadas da Universidade Federal de Alfenas /  
Jéssica de Martins Sampaio. - Varginha, MG, 2018.  
143 f. : il. -

Orientadora: Ana Carolina Guerra.  
Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) -  
Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2018.  
Bibliografia.

1. Terceirização. 2. Trabalho. 3. Mulheres - Trabalho. 4.  
Universidade Federal de Alfenas. I. Guerra, Ana Carolina. II. Título.

CDD - 331.4

Ficha Catalográfica elaborada por Natália Maria Leal Santos  
Bibliotecária-Documentalista CRB6/2734

**JÉSSICA DE MARTINS SAMPAIO**

**MULHERES, TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO:  
UMA ANÁLISE DOS DISCURSOS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

A banca examinadora abaixo assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 16 / 04 / 18

Profa. Dra. Ana Carolina Guerra  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:

Prof. Dr. Alexandre de Pádua Carrieri  
Instituição: Universidade Federal de Minas Gerais

Assinatura:

## AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, por fazerem o impossível para que eu nunca abandonasse os estudos, especialmente minha mãe Helenice por ser meu maior exemplo de mulher forte e guerreira, me incentivando sempre.

Ao meu amor, Flávio, por estar sempre ao meu lado, pelo amor e todos os sentimentos bons que compartilhamos desde a graduação e que completam a minha vida.

Aos meus e minhas indispensáveis amigos e amigas, Raíssa, Fernanda, Renato, Filipe, Gabriel e Mariane, por me proporcionarem a melhor amizade que alguém pode ter, sempre me incentivando durante todo o mestrado.

A minha orientadora Ana Carolina Guerra, por todas as correções, paciência com as minhas intermináveis dúvidas, incentivo e conhecimento compartilhado com maestria, sem os quais eu não chegaria onde cheguei.

Aos meus e minhas colegas da turma do mestrado por todas as discussões e momentos de reflexão que agregaram muito ao meu trabalho, especialmente minha amiga Carol, por me escutar pacientemente em todos os meus desabafos sobre a pesquisa e me ajudar muito durante a dissertação.

Aos meus e minhas colegas do GENI, por todas as reuniões e conversas que agregaram muitas reflexões e aprendizados positivos sobre gênero.

A todas as trabalhadoras terceirizadas da Unifal que dedicaram um pouco do seu precioso tempo para responderem às minhas perguntas com a maior solicitude e simpatia.

À Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG) pelo apoio financeiro que me permitiu dedicar exclusivamente à minha pesquisa.

Enfim, a todos que contribuíram, seja diretamente ou indiretamente, para a realização desta pesquisa.

## RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho que aconteceram, principalmente, na segunda metade do século XX, trouxeram modificações radicais no ambiente de trabalho. Estas modificações, as quais foram fruto também de um direcionamento econômico ao modelo neoliberal, ocasionaram a precarização intensa das condições de trabalho. Uma das formas mais intensas dessa precarização é a terceirização das atividades tanto de empresas privadas, quanto de órgãos da administração pública. A terceirização é acompanhada por menores salários, condições de trabalho mais precárias, maiores acidentes e maior número de doenças tanto para trabalhadores terceirizados, quanto para trabalhadoras terceirizadas. O segundo grupo, devido às desigualdades de gênero e de classe que envolvem o mundo do trabalho, são afetadas por problemas específicos como salários menores comparadas aos homens, menores chances de ascensão profissional, assédio, condições de trabalho mais precárias, além de serem consideradas responsáveis exclusivamente pelo trabalho doméstico. Considerando tais questões, a presente dissertação tem como objetivo geral analisar as relações de trabalho e gênero das trabalhadoras terceirizadas em no Campus Varginha da Universidade Federal de Alfenas. Como objetivos específicos buscar-se-á: caracterizar as trabalhadoras terceirizadas da universidade; compreender a percepção acerca do trabalho pelas trabalhadoras terceirizadas; identificar as dificuldades e problemas enfrentados por mulheres terceirizadas dentro do ambiente de trabalho; compreender a implicação da terceirização no trabalho das mulheres. Para atingir tais objetivos, foram realizadas entrevistas com as trabalhadoras terceirizadas. Posteriormente, as entrevistas foram analisadas com base nas contribuições teórico-metodológicas da Análise Crítica do Discurso na perspectiva de Teun A. Van Dijk. Foi possível observar, através da análise dos discursos, que as trabalhadoras vivenciam um estranhamento do trabalho, onde o mesmo é visto somente pela ótica monetária, sendo ignorado o sentido emancipatório do trabalho, estando presente também nos discursos acerca de motivações para ter uma maior escolaridade ou ocupar outra função dentro da instituição. Em relação à terceirização, as trabalhadoras têm um histórico de trabalho em empresas terceirizadas e, em sua maioria, estão há pouco tempo na Unifal, indicando uma repetição da tendência nacional de alta rotatividade de trabalhadores terceirizados. Outros pontos principais foram a invisibilidade das trabalhadoras em relação aos concursados, o alto índice de férias vencidas e a separação institucionalizada entre trabalhadoras terceirizadas e concursadas. Por fim, em relação à gênero, houve a ocorrência do estereótipo de gênero em vários discursos, além do assédio e ausência de momentos de lazer e descanso devido à dupla jornada realizada pelas trabalhadoras terceirizadas.

Palavras-chave: Terceirização. Gênero. Trabalho.

## ABSTRACT

The changes in working world that happened, mostly, in the second half of XX century, brought radical changes to the work environment. These changes, which were also a product of an economic conduction to the neoliberal model, caused an intense work condition precariousness. One of the most intense ways of this precariousness is the outsourcing of the activities both from private companies and from public administration agencies. The outsourcing is followed by lower incomes, a more intense work condition precariousness, more work accidents and a higher number of diseases both for male and female outsourced workers. The second group, due to gender and class inequalities which are involved in the work world, are affected by specific problems like lower income compared to men, lower chances of professional ascension, harassment, a more intense work condition precariousness, in addition to being considered exclusively responsible for the housework. Considering such issues, this dissertation has as a main objective to analyze the work and gender relations of the female outsourced worker at the Campus Varginha of Federal University of Alfenas. As specific objectives, seeks out: to characterize the university female outsourced workers; to understand the perception about work by the female outsourced workers; to identify the difficulties and problems faced by female outsourced workers inside the work environment; to understand the outsourcing implications in the female work. To reach these objectives, interviews were made with the female outsourced workers. After that, the interviews were analyzed based on the theoretical-methodological contributions of Critical Discourse Analysis in the Teun A. Van Dijk's perspectives. It was possible to observe, through the discourses' analysis, that the female workers experience a work estrangement, where it is seen just by the monetary optics, ignoring the emancipatory meaning of work, being present also in the discourses about motivations to reach a higher level of schooling or to fill another job role inside the institution. About the outsourcing, the female workers have a history of work in outsourced companies and, mostly, are in Unifal recently, indicating a repetition of the nacional tendency of high turnover of outsourced workers. Other main points were the invisibility of female workers compared to public servant, the high index of past due vacation and institutionalized separation between female outsourced workers and female public servant. Lastly, about gender, there was an occurrence of gender stereotype in many discourses, besides the harassment and absece of recreation and resting moments due to double journey performed by female outsourced workers.

Keywords: Outsourcing. Gender. Work.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização das entrevistadas.....	77
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de desocupação – População de 10 anos ou mais de idade (1992 – 2015).....	32
Tabela 2 – Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil.....	38
Tabela 3 – Categorização dos trabalhadores terceirizados de todos os <i>campi</i> de acordo com função e gênero no ano de 2017.....	67
Tabela 4 – Categorização dos trabalhadores terceirizados do campus Varginha de acordo com função e gênero no ano de 2017.....	69

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ACD</b>	– Análise Crítica do Discurso
<b>CLT</b>	– Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>CUT</b>	– Central Única dos Trabalhadores
<b>DIEESE</b>	– Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
<b>EFOA</b>	– Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas
<b>IBGE</b>	– Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
<b>PNAD</b>	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
<b>PT</b>	– Partido dos Trabalhadores
<b>UFBA</b>	– Universidade Federal da Bahia
<b>UFSC</b>	– Universidade Federal de Santa Catarina
<b>UNB</b>	– Universidade de Brasília
<b>UNICAMP</b>	– Universidade Estadual de Campinas
<b>UNIFAL-MG</b>	– Universidade Federal de Alfenas

## SUMÁRIO

	<b>PREFÁCIO.....</b>	<b>11</b>
<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHO, EVOLUÇÕES E MODIFICAÇÕES.....</b>	<b>20</b>
2.1	TRABALHO E CENTRALIDADE.....	20
2.2	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL.....	28
2.3	TERCEIRIZAÇÃO.....	36
<b>3</b>	<b>GÊNERO E RELAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>45</b>
3.1	GÊNERO E TRABALHO PELA ÓTICA FEMINISTA MARXISTA.....	45
3.2	MULHERES E TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO.....	56
3.3	O CENÁRIO DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS NO BRASIL.....	61
<b>4</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>66</b>
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E SELEÇÃO DA AMOSTRA....	66
4.2	COLETA DE DADOS.....	70
4.3	ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO.....	71
<b>5</b>	<b>TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS: A REALIDADE ATRAVÉS DOS DISCURSOS.....</b>	<b>75</b>
5.1	UM BREVE HISTÓRICO DA UNIFAL-MG.....	75
5.2	CARACTERIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS....	75
5.3	OS DISCURSOS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS.....	77
5.3.1	O trabalho e seu sentido para as trabalhadoras terceirizadas.....	78
5.3.2	Experiências como terceirizadas.....	89
5.3.3	Gênero dentro dos discursos.....	98
5.3.4	A individualidade e a coletividade das trabalhadoras.....	109
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>119</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>131</b>
	APÊNDICE A - Roteiro de entrevista.....	142

## PREFÁCIO

Quando comecei a graduação, no ano de 2011, jamais imaginava que chegaria onde cheguei. Naquele momento, eu não tinha conhecimento nenhum sobre minorias sociais e tinha até uma opinião infeliz sobre o assunto. A aproximação de conteúdos acadêmicos e de vivências onde minha empatia foi colocada em teste me mostraram que o mundo era um lugar muito diferente do que eu imaginava.

Venho de uma família que nunca foi beneficiada socialmente e isto me impulsionou na busca por entender o porquê de tantas desigualdades. O passar do tempo na universidade, conciliado com essa minha busca constante por respostas, foi abrindo caminho para que eu visualizasse como existe, na sociedade, discriminações e desigualdades sociais, raciais e de gênero que nunca mudarão sem uma ação efetiva de todas as pessoas que se incomodam com isso.

Primeiro, durante a graduação em Administração Pública, entre 2014 e 2015, eu me envolvi com os estudos sobre discriminação racial e as relações raciais construídas no Brasil. Apesar de não ser negra, esse foi o primeiro ponto que me incomodou muito dentro do ambiente de minorias sociais. Juntamente com essa discussão sobre raça, aos poucos fui adentrando nas discussões sobre o papel da mulher na sociedade e me identificando cada vez mais com o feminismo. Minha mente neste momento começou a ser preenchida por um turbilhão de informações. Todas as situações de discriminação que minha mãe compartilhava comigo desde que eu era criança, todos os assédios sofridos, todas as situações de constrangimento que eu cheguei a me culpar pela roupa, pelo jeito, tudo isso teve, finalmente, uma explicação: machismo. No primeiro contato, foi muito difícil assimilar tudo de uma vez, porém aos poucos fui observando como a sociedade ainda é muito patriarcal e como nós mulheres ainda sofremos muito com a desigualdade. No início, minhas ideias eram similares a do feminismo liberal e estava tudo bem assim, por algum tempo. Porém, algo sempre me incomodou (novamente, a figura da minha mãe, como uma mulher em situação social mais precária, volta a minha mente e me faz refletir sobre tudo que passamos): a discriminação específica contra mulheres de classes mais baixas. No momento eu não conseguia fazer muito bem essa relação entre feminismo e classe social, por mais que tentasse e pensasse sobre. Ao entrar no mestrado e surgir, por parte de minha orientadora, a ideia de estudar a vivência das trabalhadoras terceirizadas, eu consegui finalmente me encontrar neste turbilhão de ideias.

Eu, como mulher que vivencia a discriminação diariamente e que sempre amou pesquisar sobre tudo, sentia a necessidade de fazer a diferença no mundo e dar visibilidade, de

alguma forma pequena que seja, aos problemas das mulheres, principalmente das classes mais baixas. Eu sabia, de alguma forma, que a posição de estudante de mestrado em uma universidade pública era um privilégio enorme e que eu deveria usar essa oportunidade de forma a não reforçar as desigualdades sociais e discriminações já tão presentes na sociedade. Foi o que eu tentei fazer. Eu sei que permaneço na situação de privilegiada e que, nem de longe, eu tenho propriedade para falar da vivência das trabalhadoras terceirizadas, por isso a tentativa de usar um espaço como o de uma pesquisa científica para essas mulheres exporem sua realidade.

Eu espero muito que essa pesquisa contribua de forma positiva para o combate da discriminação contra as mulheres de classes mais baixas, que poucas oportunidades tiveram na vida e são exploradas pela sociedade patriarcal e capitalista. Que os discursos destas trabalhadoras ecoem a realidade de uma parte invisível da sociedade. Que tudo evolua para o bem.

## 1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre a sociedade, em um ambiente de relações entre diversos meios e atores, sempre mostraram que à medida que as mudanças ocorrem, alteram-se também todas as interações entre muitas variáveis, dentre elas as relações de trabalho que englobam os trabalhadores, as formas de trabalho e o mercado (ALBORNOZ, 2008). Para se compreender as relações de trabalho é necessário entender, primeiramente, que o trabalho sempre teve uma importância central na vida dos indivíduos, desde suas formas primitivas como a caça, plantio e colheita de alimento, anteriormente ao trabalho mercantilizado que se conhece nos dias de hoje. Neste momento da história primitiva, o trabalho era utilizado para subsistência e foi se tornando um meio de cooperação e compartilhamento de atividades entre os diversos grupos. Com a evolução das ferramentas, o trabalho continuou pertencendo ao indivíduo que, além de plantar e colher seus alimentos, agora construía objetos feitos de materiais que o mesmo coletava na natureza, moldando-os afim de transformá-los em algo útil para o uso próprio e da família. Em todos estes momentos, o indivíduo não vendia sua força de trabalho e a utilizava da forma como desejava, ou seja, o trabalho era próprio do ser humano que construía suas relações sociais muitas vezes influenciado pelas atividades que exercia, visto que havia uma identificação com o que era produzido.

A ótica em cima do significado do trabalho foi se alterando com o passar dos séculos, e o trabalho que nos tempos primitivos era compreendido no sentido de emancipação, passou a ter um sentido mais negativo e ser mera mercadoria e estranhado do trabalhador (ANTUNES, 2013b). O desenvolvimento do capitalismo concomitantemente com as Revoluções Industriais intensificou o quadro de exploração da mão-de-obra. Os donos de indústria exploravam a força de trabalho e extraíam a mais-valia através da intensificação da jornada e da precarização. A população mais pobre em situação de extrema vulnerabilidade social, consequência da ofensiva capitalista que desde sempre acentuou as desigualdades, se submetia a estas condições de trabalho pois não tinham outra opção a não ser vender sua força de trabalho para os capitalistas. Este processo ocasionou uma perda da identidade do trabalho, visto que os trabalhadores não se viam mais no que era produzido e não se identificavam mais com as atividades que exerciam.

De maneira mais específica, na sociedade brasileira houve um igual processo de expansão capitalista dentro de uma realidade de hierarquia de classes<sup>1</sup> que gerava desigualdades principalmente sociais (BEZERRA, 2006). Esta forte hierarquia era complementada, desde as primeiras décadas do século XX, por um autoritarismo que partia do lado gerencial e por uma certa debilidade sindical, os quais faziam com que o desenvolvimento do trabalho fosse negativamente desigual para o lado do trabalhador (COSTA, 2005). Mesmo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a ofensiva capitalista, apoiada principalmente no capital estrangeiro que compunha a política e a economia do país, fez com que ações que buscavam uma mudança reducionista nos direitos trabalhistas e sociais se mantivessem presentes nas relações entre a sociedade e o Estado, o qual, como mostra Costa (2005), negociou com os sindicatos a liberdade de organização e reivindicação em troca de uma diminuição de direitos trabalhistas.

É necessário ressaltar também que o modelo econômico de acumulação de capital cada vez mais amplo, intensificava a criação de um mercado de trabalho baseado em baixos salários e poucos direitos (COSTA, 2005). Assim, a história da realidade do trabalho no Brasil foi composta em grande parte por um sistema flexível que tendia sempre para a degradação das condições de trabalho, através de meios como a terceirização, e se intensificou nas últimas duas décadas do século XX com a disseminação mundial de práticas gerenciais pautadas no neoliberalismo, que se tornaram um modelo de base para as administrações brasileiras, tanto públicas quanto privadas.

A terceirização, um dos pontos principais deste processo, é, em sua origem, caracterizada pela transferência de alguma atividade de uma organização para uma empresa terceira e pode adquirir duas formas: a organização substitui a produção própria pela compra de produtos de empresas terceiras; ou a organização transfere a responsabilidade de execução de alguns serviços internos (como limpeza e manutenção) para uma empresa terceira, sendo esta última o foco deste trabalho (LISBOA, 2004).

O crescimento da terceirização no contexto brasileiro esteve relacionado à intensa aplicação do modelo neoliberalista na administração nacional, o qual se consolidava gradativamente nos governos de Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso. Estes governos aplicavam cada vez mais a lógica de diminuição do Estado, abertura da economia para capital estrangeiro, privatizações e flexibilização das relações trabalhistas. A legislação trabalhista, por sua vez, era composta por mudanças que passaram a permitir uma

---

<sup>1</sup>Termo que será melhor explicitado posteriormente.

diminuição nos salários, demissão por motivos econômicos, jornada de trabalho parcial, entre outras medidas que perduraram até o começo do século XXI, onde uma mudança na presidência intensificou a discussão que já havia ocorrendo acerca destas medidas (SOUZA; LEMOS, 2015).

A eleição de um candidato do Partido dos Trabalhadores (PT) para presidente da república impulsionou ainda mais a discussão sobre os problemas dos trabalhadores, principalmente relacionados à terceirização, porém as mudanças positivas para os trabalhadores não aconteceram como esperado e não houve um rompimento pleno com as tendências observadas nos anos passados. Entretanto, é imprescindível observar que as discussões sobre terceirização vêm acontecendo de maneira mais específica, principalmente após a criação do Projeto de Lei 4.330/2004 que permite que as chamadas “atividades-fim”, terminologia que por si só já promove desigualdade, sejam terceirizadas. A criação deste projeto causou muitas manifestações e dentre as quais surgiu, em 2012, o Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, que buscava discutir todas as implicações da terceirização, apontando principalmente que a aprovação do projeto de lei geraria uma piora nas condições de trabalho, redução de salários e benefícios, aumento de jornada de trabalho, rotatividade, além de maior chance de inadimplência quanto às obrigações trabalhistas (SOUZA; LEMOS, 2015).

Diversos outros órgãos, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elaboraram pesquisas buscando demonstrar de maneira quantitativa, as implicações da terceirização. Em uma pesquisa realizada pela cooperação entre os órgãos supracitados, foi possível observar que 26,8% dos trabalhadores atualmente são terceirizados e a remuneração média destes trabalhadores é 24,7% inferior à remuneração dos trabalhadores contratados. Os resultados mostraram também que os terceirizados trabalham em média, 3 horas a mais por semana do que os contratados, além de ficarem 3,1 anos a menos no emprego, ou seja, os trabalhadores recebem menos, trabalham mais e tem uma rotatividade maior (DIEESE/CUT, 2014). Isto demonstra que a precarização do trabalho e a flexibilização das relações atinge com maior intensidade os trabalhadores terceirizados, que se encontram em funções mais precárias e com remunerações menores.

Este quadro precário do trabalho terceirizado também é constituído por uma total perda de identidade dos trabalhadores, característica presente no modelo capitalista de uma maneira geral, que não desenvolvem uma identidade de grupo por, primeiramente, terem uma fraca representação sindical e, em segundo lugar, por pertencerem a um grupo de grande

rotatividade dentro do mercado de trabalho, visto que o trabalho terceirizado é marcado por um alto índice de instabilidade. Juntamente com estas questões está também os problemas físicos e psicológicos enfrentados pelos funcionários de empresas terceirizadas, que muitas vezes sofrem humilhações e discriminações no ambiente onde desempenham suas funções, por serem vistos não como uma parte do todo que compõe a organização, mas sim como inferiores.

Dentro das relações de trabalho que envolvem a terceirização é necessário observar, como ressalta Antunes (2009), que há uma subdivisão de grupos onde existem os que estão em maior desvantagem como as pessoas negras, as pessoas imigrantes e as mulheres. Este último, em específico, enfrenta algumas dificuldades pautadas na questão de gênero que ainda é tão presente na sociedade, como os menores salários, independentemente do setor de atividade (NEVES, 2006). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) mostrou que no ano de 2013 as mulheres receberam, em termos proporcionais, 73,5% do rendimento dos homens, dados que, quando cruzados com o fato de que trabalhadores terceirizados tem menores rendimentos, mostram que as mulheres terceirizadas estão em um dos patamares mais intensos de desigualdade. Além desta diferença de rendimentos, ainda persiste na sociedade um estereótipo de trabalho para as mulheres, chamado por Neves (2012) de “guetos ocupacionais” onde as mulheres ocupam funções de pouco prestígio, baixos níveis de remuneração e considerados tipicamente femininos como secretárias, enfermeiras, funções de limpeza, dentre outros. Tais pontos são uma característica típica de sociedades construídas em cima de ideais patriarcais e discriminatórios em questão de gênero.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres estão no mundo do trabalho, mas vão além deste, visto que são seculares as discriminações enfrentadas pelas mesmas. É necessário compreender que as relações de gênero que se desenvolveram desde os primórdios da sociedade sempre se pautaram na ideia de que existe uma hierarquia social, que coloca o homem como dominador e a mulher como dominada, a qual precisa necessariamente obedecer à figura masculina abrindo mão de sua própria liberdade. Este tipo de relação negava à mulher o direito de pertencer a vida pública, tida como direcionada somente aos homens por estes serem considerados mais racionais e mais políticos, enquanto as mulheres deveriam cuidar somente da esfera doméstica, não podendo estar presentes em locais como escolas e também no mercado de trabalho.

Apesar de mudanças que ocasionaram o aumento do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, esta realidade sexista não se alterou e permanece a noção de que a força de trabalho feminina é secundária e existe somente quando há uma ineficiência masculina na

manutenção da renda familiar. Além disso, como citado anteriormente, as mulheres ocupam funções mais precárias por serem vistas como pessoas que já carregam consigo, necessariamente, uma carga de trabalho doméstico da qual não podem abrir mão, logo, podem trazer mais problemas para as empresas como necessidade de se ausentar com maior frequência e menor dedicação no trabalho.

Observando tais pontos é pertinente compreender como gênero e trabalho, em suas diversas formas e significados, se articulam, visto que além das diferenças de funções e salários, ainda permanece uma hierarquia entre homens e mulheres onde o primeiro sempre é considerado superior (NEVES, 2012). Estudar a relação entre estas variáveis e condicionantes torna possível evidenciar a presença de desigualdade e discriminação nas relações de trabalho nos diversos níveis hierárquicos, além de mostrar como diversas opressões seculares ainda não foram superadas (MATOS, 2008).

Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar as relações de trabalho e gênero das trabalhadoras terceirizadas no campus Varginha da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). Como objetivos específicos buscar-se-á: caracterizar as trabalhadoras terceirizadas do campus; compreender o sentido do trabalho para as trabalhadoras terceirizadas; identificar as dificuldades e problemas enfrentados por mulheres terceirizadas dentro do ambiente de trabalho; compreender a implicação da terceirização no trabalho das mulheres.

A opção pela realização da pesquisa entre as trabalhadoras terceirizadas que exercem suas atividades em um órgão público se baseia na constatação de uma discrepância maior entre trabalhadores efetivos e terceirizados neste órgão. Um dos indicadores desta desigualdade é a questão salarial, pois, segundo o IBGE (2015a), os órgãos da administração pública pagam em média um salário 58% maior do que as empresas privadas. Por outro lado, os trabalhadores terceirizados, como já evidenciado, ganham menos do que profissionais contratados na mesma área. Logo a lacuna social entre pessoas da mesma instituição no setor público é maior do que em outros setores, pois trabalham no mesmo ambiente pessoas que compõe dois polos salariais distintos: os acima da média e os abaixo da média. Não se restringindo à questão salarial, a desigualdade também traz consequências negativas para as relações entre servidores e terceirizados. Segundo mostram várias pesquisas (DRUCK, 2013; SEVERO, 2016), cria-se um ambiente de desigualdade e discriminação entre os dois grupos de trabalhadores, necessitando de uma análise e compreensão mais aprofundada.

Assim, para que os objetivos propostos sejam alcançados, inicialmente foi feito um levantamento da quantidade de trabalhadores terceirizados dos três *campi* da UNIFAL e

especificamente do campus Varginha afim de se obter uma visão da proporção de mulheres presentes neste meio. Considerando que existem quatro tipos de categorias profissionais ocupadas por trabalhadoras terceirizadas e que estas estão concentradas em dois grupos específicos<sup>2</sup>, a pesquisa buscou entrevistar todas as trabalhadoras do campus Varginha, porém nem todas aceitaram dar entrevista, resultando somente em nove entrevistadas.

Posteriormente foram realizadas entrevistas semiestruturadas com as trabalhadoras. A escolha deste modelo de entrevista se deu em função do certo grau de liberdade que este método possibilita, pois é importante que haja certa flexibilidade nas entrevistas para se compreender a complexidade do tema. Ultrapassando a maior versatilidade de atuação do pesquisador, entrevistas semiestruturadas abrem espaço para captura da subjetividade dos entrevistados, já que o direcionamento das perguntas permite um aprofundamento maior em temas que interessam ao trabalho e eventualmente aparecem nos diálogos.

Como apoio teórico-metodológico para análise dos resultados foi utilizada a Análise Crítica do Discurso (ACD) na perspectiva de Teun A. Van Dijk. A ACD é uma abordagem que permite que os significados por trás das falas sejam contextualizados e compreendidos de acordo com quem é o enunciador, o que, no caso deste trabalho, são as trabalhadoras terceirizadas. A base da compreensão das falas pela ACD considera que as mesmas são construídas e influenciadas por um ambiente social que cria e reforça estereótipos que atingem, principalmente, as minorias, como mulheres, negros, negras e imigrantes, sendo as primeiras as que pertencem, muitas vezes, a várias minorias diferentes. A ACD torna possível também entender como a discriminação e o preconceito influenciam a trajetória e o momento atual da minoria estudada, visto que é através das respostas recebidas que se identifica quem são essas mulheres, como se sentem dentro do ambiente de trabalho e pelo que passam. Assim, compreender o discurso destas mulheres está diretamente ligado à importância do tema do trabalho.

Atrelado a isso, pode-se afirmar que a importância deste trabalho, primeiramente, é entender de uma forma específica a problemática da terceirização dentro de um órgão público na configuração atual da sociedade brasileira, englobando esferas econômicas, sociais e de gênero de forma a agregar mais evidências a outras pesquisas já realizadas dentro da temática. As consequências negativas da terceirização se intensificam cada vez mais, porém são, muitas vezes, invisíveis para a maioria da população. Necessita-se, assim, de uma problematização afim de dar visibilidade para os problemas da terceirização, que está na pauta das reformas do

---

<sup>2</sup> Que serão mais bem explicitados no capítulo 4 deste trabalho.

governo atual. Trazer à tona estas consequências negativas é um meio de combater a ascensão de práticas predatórias no mundo do trabalho.

Outro argumento a favor da relevância desta pesquisa é a existência de uma invisibilidade das trabalhadoras terceirizadas perante a sociedade, que tende a ignorar que dentro do mundo do trabalho e, principalmente, em funções precárias como as das terceirizadas, existem relações de dominação e discriminação que atingem com intensidade as mulheres. Há uma necessidade de tornar visível quem são estas trabalhadoras, seus anseios e principalmente suas dificuldades dentro e fora do trabalho, desconstruindo o conceito de que são apenas uma força de trabalho, mas sim pessoas que são cercadas por obstáculos que, além de impedi-las de alcançar melhores patamares sociais, ocasionam consequências negativas como desmotivação, doenças físicas e emocionais, assim como problemas nas suas relações pessoais.

Sendo assim, este trabalho se encontra organizado em seis capítulos, além dessa introdução. Em termos teóricos conceituais, buscará se discutir acerca da centralidade e do significado do trabalho no desenvolvimento da sociedade. Posteriormente, será apontado como se deu o processo de reestruturação produtiva e flexibilização das relações trabalhistas que ocasionaram um aumento do número de postos de trabalho precarizados, estando, entre estes, os terceirizados. Em sequência, o enfoque será direcionado ao desenvolvimento da terceirização no Brasil e suas consequências. No terceiro capítulo será realizada uma discussão teórica sobre gênero na perspectiva marxista. A escolha pela abordagem feminista marxista se apoia nos conceitos teóricos que relacionam opressão de gênero e intensificação da luta de classes, imprescindíveis para a compreensão da realidade de mulher no mundo do trabalho. Em seguida, será abordada a situação da mulher trabalhadora no Brasil seguida pela abordagem específica das trabalhadoras terceirizadas. No quarto capítulo discorre-se sobre a metodologia utilizada para coleta e análise de dados, seguido pelo quinto capítulo que trata dos resultados da pesquisa. Por fim, no sexto capítulo encontram-se as considerações finais deste trabalho.

## 2 TRABALHO, EVOLUÇÕES E MODIFICAÇÕES

### 2.1 TRABALHO E CENTRALIDADE

O desenvolvimento da humanidade como um todo, e dos seres humanos individualmente, é composto por diversos momentos, caracterizados por diferentes espécies dentro do gênero *homo*. O *homo sapiens*, segundo Alves (2005), detém características que definiram o desenvolvimento da sociedade como conhecida hoje. Através do desenvolvimento de técnicas manuais e linguagens pelo *homo sapiens*, tornou-se possível a interação e a sociabilidade entre os indivíduos, criando assim um diferente ser, não visto em outras espécies, o ser social.

A instauração do ser social é precedida e impulsionada pela categoria trabalho, sendo esta uma relação orgânica entre os seres e a natureza. Tal relação criou necessidades não existentes anteriormente, como busca por melhores maneiras de interação com o meio e formas melhoradas de realizar o trabalho, gerando assim o aperfeiçoamento de técnicas instrumentais (ALVES, 2005).

O trabalho já se mostra, desde este momento, central no desenvolvimento da humanidade, pois o mesmo, através da criação de necessidades e, conseqüentemente, de técnicas, impulsionou a criação de corpos sociais e diversas culturas. É claro, quando se observa a história da humanidade, que muitas sociedades são marcadas pelas técnicas que utilizavam para realizar suas tarefas diárias.

Entretanto, os avanços proporcionados pelo trabalho não estão restritos ao progresso das técnicas, mas também dos sentidos e da consciência dos homens (ANTUNES, 2013a). Existe assim uma relação de trocas, ao mesmo tempo que o trabalho permite o desenvolvimento das capacidades mentais, as mesmas, por sua vez, estimulam o aperfeiçoamento trabalho.

A relação estabelecida entre trabalho e sociedade se torna perceptível quando analisados os fatores supracitados. Com o avanço dessa conexão, o trabalho foi se tornando cada vez mais social, sem perder seu significado de ação na qual o ser humano interage de diversas formas com natureza (MARX, 2013). Ao se tornar mais social, esta categoria também engloba novas necessidades da humanidade (PRIEB; CARCANHOLO, 2011), como a produção de vestimentas, criação de animais, plantações, construções, entre outros. O

movimento de suprir estas novas necessidades através de uma troca constante, faz com que o indivíduo mude não só a natureza ao seu redor, mas sua natureza intrínseca (ANTUNES, 2013a).

Mesmo após todas estas evoluções, a categoria trabalho se tornou e permanece como uma experiência e uma prática indispensável na vida dos seres sociais (ANTUNES, 2015). Ao se colocar como algo substancial para os seres sociais, o trabalho também se transforma na premissa para a existência dos mesmos, além de permitir o processo de humanização dos indivíduos (ANTUNES, 2005). A essencialidade do trabalho, no seu sentido de metabolismo entre o homem e a natureza, como humanização colocada por Marx (2013) se baseia na caracterização do trabalho como algo que, ao ser indispensável para o metabolismo entre a natureza e o homem, se torna essencial para a vida humana. Dessa forma, o autor expõe que há uma relação entre o ser humano e trabalho (como criador de valor), que dá ao primeiro um sentido concreto sobre sua própria existência, tanto quanto está presente em suas relações. O significado do trabalho para o ser social neste momento se aproxima da ótica do pertencimento e da essencialidade que o trabalho proporciona para a humanidade, algo positivo a medida que, como citado anteriormente, humaniza o ser social. O indivíduo não vive sem o trabalho e por meio deste produz significados positivos para a própria vida, alcançando uma emancipação do ser como indivíduo e como comunidade.

Maar (2006), ao dar continuidade à análise da humanização através do trabalho feita anteriormente por Marx, explica que é necessário que haja uma “sociedade pela perspectiva do trabalho” (MAAR, 2006, p. 26) para que a humanização aconteça, diferente do trabalho na perspectiva capitalista atual. Porém, neste contexto é importante ressaltar que o trabalho pode se manifestar de formas diferentes, não resultando somente em ações e ferramentas positivas, pois o trabalho pode criar instrumentos que tem com objetivo a destruição da própria humanidade. No capitalismo, a força de trabalho se tornou nada além de uma mercadoria oferecida pelo trabalhador ao capitalista. Com o objetivo de explorar cada vez mais o trabalho, estranha-se o trabalhador e a sociedade não enxerga mais o trabalho como forma de emancipação, mas sim como uma obrigação e uma moeda de troca para a sobrevivência através do salário. Aqui perde-se a subjetividade positiva que o trabalho proporcionava.

Se antes tinha-se um trabalho como emancipador, agora o que se tem é o estranhamento<sup>3</sup> do ser social que não mais se vê na sua atividade, mas sim mercantiliza a própria força pois somente assim consegue sobreviver na sociedade capitalista. (ANTUNES, 2013b)

Para compreender o trabalho na sociedade capitalista, é necessário retomar à noção de que, ao se alterar juntamente com as necessidades dos indivíduos, o trabalho também passa a ser caracterizado como um meio de produção de riqueza, independente da configuração social e das formas de trabalho (PRIEB; CARCANHOLO, 2011).

Anteriormente à apropriação do trabalho pela lógica capitalista, o sentido do mesmo e, conseqüentemente, o que era produzido não era fruto de exploração de um terceiro, mas sim produzida pelo indivíduo para si mesmo e para a sociedade (ALVES, 2005). Nesta configuração, os principais conceitos envolvidos são os da cooperação social e realização do homem como ser em si mesmo (ALVES, 2005; ANTUNES, 2015). A vida dos indivíduos nesta lógica, portanto, está ancorada no sentido existente dentro e fora do trabalho, pois “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (ANTUNES, 2015, p. 133).

Entretanto, o término da quantidade de terras livres, ainda no período chamado de comunismo primitivo, em que os indivíduos poderiam realizar o trabalho para si conduziu à divisão das sociedades em classes diferentes e, conseqüentemente, ao sistema de classes dominantes e oprimidas. Neste momento é pertinente definir, de maneira sucinta, o que se entende por classes sociais.

Neste trabalho busca-se trazer o conceito marxista de classe para que se possa fazer um paralelo com o tema estudado. Classe, considerando esta ótica, se apoia nas relações de produção, onde há os donos dos meios de produção e os explorados. Os proletários, como colocados por Marx (2014), são os produtores de valor na sociedade capitalista através do seu próprio trabalho e são a classe explorada, entretanto quem possui os meios de produção social e explora estes trabalhadores é a classe burguesa. É importante mencionar que na sociedade, principalmente capitalista, não existem somente duas classes antagônicas, mas sim diversas frações de classe dentro da burguesia, como a classe internacional, a pequena burguesia

---

<sup>3</sup> É importante ressaltar neste momento do texto que o conceito de estranhamento é recorrente na discussão sobre trabalho. O conceito, baseado na teoria marxista, se difere de alienação e esta diferença é essencial para compreensão sobre a situação do trabalhador no mundo do trabalho. Entende-se por alienação o processo de objetivação que concretiza a relação entre o ser humano e o seu trabalho, enquanto o estranhamento é o distanciamento existente entre trabalhador e o produto do seu trabalho, de caráter sempre negativo, o qual não se vê mais no que realiza. Estes conceitos são adotados com base em Marx (2013) e na explanação feita por Chagas (1994) e Antunes (2011).

nacional e do proletariado, como o proletariado industrial, o de serviços, porém o objetivo de exploração e a situação de explorado são comuns aos burgueses e aos proletariados, respectivamente. A classe então se relaciona com a posição social de um grupo dentro da realidade da produção, e é permeada pelo poder político que determina o poder de opressão de uma classe sobre a outra (MARX; ENGELS, 1998).

O poder político exercido pela burguesia está intimamente ligado ao processo de acumulação de riqueza e a dinâmica de acumulação do capital, pois é através da exploração do proletariado que o capital se desenvolve. Logo, existe uma relação de dependência entre as classes, onde a existência de ambas é relacional. Além das classes, simplificada mente falando, burguesa e dos proletários, existe também a figura do Estado como produto do antagonismo entre as classes. O Estado passa a ser composto pela classe dominante e, ao tomar este caminho, se transforma em um grande opressor dentro da sociedade de classes atendendo aos interesses da classe burguesa donas dos meios de produção social (LENIN, 2007). Este processo de surgimento de classes pós-comunismo primitivo foi um dos marcos que serviram de apoio à exploração que se seguiu.

Com o surgimento das sociedades com classes sociais definidas, desenvolveram-se os sistemas mercantis e, posteriormente, o capitalista. Este último sistema se baseia em uma lógica de exploração dos trabalhadores por parte dos donos dos meios de produção. Antunes (2013b) coloca que o avanço de técnicas e das formas de pensar, presentes no progresso de diferentes civilizações, trouxeram consigo a mentalidade de dominação de um indivíduo que, além de planejar o trabalho, poderia também obrigar um terceiro a realiza-lo.

Ao criar esta relação de subordinação e, conseqüentemente, de exploração do trabalho alheio, há uma mudança nas relações sociais e do trabalho. Os que se tornaram compradores da força de trabalho para produção de mercadorias, os capitalistas, passam a almejar benefícios desta exploração. Este benefício se manifesta, principalmente, através da mais-valia. Marx (2013) define mais-valia como uma parte do trabalho que é apropriada pelo capitalista. De maneira mais específica, o trabalhador permanece um certo período de tempo no trabalho e produz um número  $n$  de mercadorias (ou horas de serviços, no caso do capitalismo atual), porém seu salário é somente sobre parte desse tempo de trabalho e resultado da produção. O capitalista dono dos meios de produção se apropria de parte do que foi produzido, explorando e intensificando o estranhamento do trabalhador, pois o mesmo não percebe que ganha menos do que o valor criado pelo seu trabalho. Assim sendo, o trabalho toma a forma principal não de realização e humanização do indivíduo, mas sim a de produção de riqueza material (PRIEB; CARCANHOLO, 2011).

Neste contexto, existe uma atribuição do trabalho a uma classe determinada, que conseqüentemente será explorada por classes consideradas superiores. Quando há essa separação sobre quem executa e quem determina o que será feito, surge o estranhamento do trabalhador com o trabalho, pois este já não pertence ao indivíduo na sua particularidade. A complexidade que atinge essa forma de interação é uma característica cada vez mais presente nas sociedades atuais, onde a divisão do trabalho agrava o quadro de estranhamento do trabalhador que progressivamente perde a identidade com o trabalho que executa (ALVES, 2005).

Em um mundo onde o trabalhador não é mais dono do seu próprio trabalho, mas sim executor do que lhe é atribuído, o trabalho vira mercadoria. A mercantilização do trabalho retira-o da posse do trabalhador e transfere-o para a posse de quem oferecer uma quantidade de dinheiro, pois somente desta maneira é possível que o trabalhador sobreviva em uma sociedade onde tudo precisa ser comprado. Para que haja esta troca entre trabalho e dinheiro é necessário que se defina um valor em dinheiro para o trabalho e este valor se baseia no quão produtivo é o trabalho, ou seja, dentro da individualidade, o que o indivíduo pode produzir com aquele trabalho e quais são as forças utilizadas para tal fim (ANTUNES, 2013b).

Para que este modelo se desenvolva são criadas condições de desigualdades sociais, visto que é necessário que existam pessoas, homens e mulheres, independentemente da idade, para serem exploradas, pois somente assim é possível subtrair, na concepção de Alves (2005), o trabalho abstrato. Marx (2013) apresenta duas formas de trabalho: o abstrato, já citado, e o concreto. O primeiro é a despesa de energias físicas, humanas e intelectuais que dá valor ao produto, enquanto o segundo é o ato do trabalho em si, na sua forma concreta. Na organização da sociedade capitalista, o trabalho concreto é menosprezado, importando assim o trabalho abstrato que, ao dar valor à mercadoria, é também um gerador do excedente a ser apropriado pelos donos do meio de produção (ALVES, 2005).

O trabalho em sua totalidade é apropriado pelo capitalista, retirando-o do trabalhador em troca de uma quantia monetária. Assim, longe da centralidade em um sentido de humanização e fundamento da vida humana, o trabalho passa a ser somente uma maneira pela qual os indivíduos conseguem sua subsistência. Transforma-se, então, em uma mercadoria que gera outras mercadorias valorizando o capital e, como meio, já não ocupa mais uma posição de necessidade primordial de emancipação e realização do ser humano (ALVES, 2005; ANTUNES, 2013b). A mercantilização e coisificação não atinge somente o trabalho, mas também as relações e práticas sociais que não mais são características do indivíduo, mas sim objetificadas a fim de atender uma lógica de estranhamento (PAULO NETTO, 1981).

As crises proporcionadas por um novo regime de trabalho, onde o salário é o principal meio de troca entre o trabalhador e os donos dos meios de produção, geram a necessidade de constante alteração dos tipos de trabalho concreto. Esta mudança é caracterizada pelo constante surgimento de novas profissões e novas técnicas de trabalho (ALVES, 2005). Na contemporaneidade, uma das principais manifestações de tais mudanças é a reestruturação produtiva que tomou força nos anos de 1970, a qual, afim de suprir a crise do capital na época, alterou as estruturas do mundo do trabalho criando profissões mais precarizadas e mais flexíveis. Apesar disso, o valor que é resultado do trabalho humano permanece presente em todas estas situações, por mais que as modificações aconteçam, pois o trabalho é o que imprime em qualquer coisa o seu valor (CARCANHOLO, 2011).

Marx (2013) mostra que a relação entre valor e trabalho aparece de duas formas: o trabalho mede e determina o valor de uma mercadoria. Prieb e Carcanholo (2011) explicam que, ao mesmo tempo que a mercadoria só tem valor porque existe um trabalho por trás dela, o mesmo é o que viabiliza a troca entre diferentes itens. Entretanto, Antunes (2013a) coloca também que o trabalho exerce um papel determinante tanto no processo de transformação do trabalhador em mercadoria, quanto no decurso de produção de mercadorias. Analisando estes pontos, é possível observar que há um vínculo constante entre o valor-trabalho, independentemente do tipo de trabalho.

A centralidade do trabalho nos dias atuais, então, não perdeu seu vínculo com tal conceito de valor apresentado por Marx (2013). Logo, o trabalho na sociedade capitalista é essencial para a manutenção do sistema, pois se não existir o trabalho, não existem os lucros para os exploradores (PRIEB; CARCANHOLO, 2011). Além disso, é através deste trabalho estranhado que se desenvolve, na sociedade capitalista, uma sociedade do consumo exagerado, a exploração da natureza e sua objetificação e a instrumentalização das relações sociais (MAAR, 2006). Entretanto, é indispensável ressaltar que a importância do trabalho na sociedade atual não está ligada a uma importância positiva para o indivíduo, visto que, como já foi citado, o trabalho atualmente é estranhado e foi desvinculado do seu sentido emancipatório.

Alguns autores como Offe (1989), Habermas (1980), Touraine (1999), entre outros, rejeitam a sociedade do trabalho e sua centralidade nos dias atuais, argumentando que as modificações sofridas pelas formas de organização da sociedade fizeram com que o trabalho perdesse seu significado e não fosse mais central na humanidade. Apesar de pontuais divergências de concepções em algumas especificidades argumentativas entre os autores, o ponto principal dos que atestam o fim da centralidade do trabalho é de que o declínio do

trabalho manufatureiro e a inserção de novas modalidades através da informatização, por exemplo, modificaram a estrutura da sociedade. Ao alterarem a estrutura das relações de trabalho, estas não são mais centrais, havendo a inclusão de novas lógicas sociais que superam o mundo do trabalho e da produção. Entretanto, como mostra Antunes (2015) e como se orienta este trabalho, esta centralidade permanece modificada, porém permanece.

A formação social atual coloca a maioria dos indivíduos inevitavelmente no caminho do emprego e do assalariamento, pois o trabalho não é mais inerente ao ser humano, mas só se realiza como alicerce da sociedade dentro do mercado de trabalho. O ser humano, por sua vez, só se encontra socialmente a partir do momento que se torna um assalariado. A intensidade dessa condição é reforçada quando se observa que, mesmo não estando dentro do mercado de trabalho, o indivíduo é caracterizado pelo trabalho, ou seja, é desempregado, uma pessoa sem trabalho (MAAR, 2006). Ao mesmo passo que os indivíduos têm suas vidas definidas pelo trabalho em diferentes condições, o mesmo é o motor de reprodução ou conservação da sociedade capitalista, sendo central para a constituição social atual (MAAR, 2006).

Ao ser algo muito vinculado ao indivíduo e meio de produção de riqueza capitalista, o trabalho aparece estranhado ao trabalhador, como citado anteriormente. O estranhamento intensifica as desigualdades presentes nesse meio, onde o aumento da produção está ligado à degradação das condições de trabalho e do próprio trabalhador, que cada vez mais é explorado e se encontra distante daquilo que produz. Existe uma relação desigual de poderes, onde o trabalhador é diminuído quanto mais o trabalho toma força (ANTUNES, 2013a).

A intensificação dessa força do trabalho na sociedade capitalista em detrimento do trabalhador resulta, cada vez mais, em profissões e receituários econômicos que buscam precarizar ainda mais as relações, como no caso dos trabalhos flexibilizados, terceirizados e desregulamentados (ANTUNES, 2015). Colocar a força humana como mero instrumento de reprodução do capital atende aos objetivos do sistema, que é a constante obtenção de lucro por parte dos donos dos meios de produção. Nega-se, cada vez mais, o sentido de humanização do trabalho (ALVES, 2005).

O indivíduo que se encontra na situação de trabalhador estranhado, por sua vez, não alcança sua realização no trabalho, o faz somente por necessidade. Os vínculos são deturpados e o estranhamento se intensifica. O trabalhador não se afirma diante daquilo que executa (ANTUNES, 2013a). Por mais que haja uma identificação com o local de trabalho, como no caso dos trabalhadores que se orgulham de evidenciar que trabalham em certa organização, a impessoalidade está presente e atinge a maioria dos trabalhadores, principalmente quanto mais precarizado for o trabalho. Cria-se uma sensação de que a existência é muito abstrata e

que precisa ser realizada em pequenas instituições como família, fábrica, escolas. Para que a realização se concretize, é necessário a materialidade proporcionada pelo salário, mas abstraído completamente o trabalho, criando uma situação de estranhamento do trabalhador na sociedade e no seu próprio trabalho (PAULO NETTO, 1981).

O estranhamento do trabalhador brutaliza a sua condição de ser humano, barbarizando sua relação com o trabalho, se intensificando nos estratos mais baixos da pirâmide social. Quanto mais intensa é a precarização, mais o trabalhador se encontra em condições de ausência de direitos e instabilidades constantes (ANTUNES; ALVES, 2004), sendo esta situação algo nunca visto tão intensamente em outros momentos da história, indicando um caminho de exploração cada vez mais acentuado (ALVES, 2005).

Alves (2005) aponta também que os trabalhadores, como uma classe, são atingidos também por segmentações de raça, etnia, de gênero, entre outras. Tais desmembramentos mostram que a precarização do trabalho não é padronizada entre todos os trabalhadores, mas sim é composta por outros problemas que são frutos de construções sociais que atingem negativamente certos grupos. A complexidade da classe trabalhadora atualmente a difere do proletariado industrial dos séculos XIX e XX, visto que existe uma fragmentação além das fábricas, como os setores de serviços em expansão (ANTUNES, 2005). Expandir e diversificar setores na economia é uma forma de extrair cada vez mais o valor do trabalho, colocando trabalho produtivo onde não existia em momentos passados (ALVES, 2005). Uma das principais ofensivas neste sentido, como citado anteriormente, foi a mudança nas relações de trabalho durante a segunda metade do século XX que reestruturou a produção de forma a atender aos novos interesses do capital. Surgiram, neste contexto, novas atividades mais flexibilizadas e precarizadas, intensificando a exploração do trabalho, a perda do seu sentido emancipatório e extração do mais valor através do lucro. Todas estas mudanças serão tratadas no capítulo seguinte.

Com toda esta caracterização histórica em que o trabalho está inserido e antes de adentrar as especificidades das mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, é imprescindível ter em mente que a questão da centralidade do mesmo vem do fato de que não existe uma sociedade sem trabalho (MAAR, 2006) e que o mesmo foi, durante a construção da humanidade, um meio de emancipação e humanização (ANTUNES, 2005). Mostrar o trabalho como central para a manutenção da sociedade capitalista não retira do seu conceito a proposição inicial emancipatória. Esta é, na verdade, uma forma de criticar o trabalho na concepção atual (MAAR, 2006). Antunes (2015) coloca que a retomada do sentido do trabalho parte, além da quebra da mercantilização da mão-de-obra e da exploração, de vias

como a arte, o tempo vago e até mesmo o ócio, trazendo ao ser social sua emancipação. Portanto, a centralidade do trabalho nos dias atuais permanece presente com outros significados. Assim, quando se busca entender a classe trabalhadora e sua relação com o trabalho, é necessário considerar todos os significados do trabalho e as relações destes seres sociais com o ambiente em que estão inseridos.

## 2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL

A precarização do trabalho na sociedade capitalista foi, e ainda é, um meio pelo qual todas as formas como a precariedade se manifestam no modelo econômico presente. A diferença essencial entre os dois conceitos, precariedade e precarização, está no fato de que o primeiro é uma condição que determina como será o trabalho no sistema capitalista, enquanto o segundo são as formas pelas quais é possível evidenciar a precariedade (GÓES; SOUZA, 2015). Dessa forma, quando se propõe observar a precarização nos diferentes países em distintos graus de desenvolvimento, é necessário ter em mente que a mesma é resultado da precariedade macro que compõe o sistema e que atinge de maneiras específicas os contextos nacionais.

Para se compreender o processo de precarização do trabalho no Brasil é necessário ressaltar, primeiramente, que a sociedade brasileira foi construída em cima de ideais coloniais e escravistas que ocasionaram uma formação capitalista dependente e submissa aos interesses do capitalismo industrial mundial desde os seus primórdios (ALVES, 2007). A situação dos trabalhadores no país durante os séculos XVIII e XIX foi marcada por uma intensa vulnerabilidade e ausência de direitos sociais e trabalhistas juntamente com a degradação de mecanismos de proteção social (SOUZA; LEMOS, 2015). A utilização crescente de máquinas foi vista como um aprimoramento que permitia aos capitalistas um controle maior sobre o trabalhador. Este controle intensificou a exploração e extração de mais-valia, aliados ao aumento forçado de produtividade (GÓES; SOUZA, 2015). Já neste momento, a ofensiva capitalista alcançava, dentro dos governos monárquicos, a institucionalização do trabalho assalariado através da garantia e regulamentação, por parte do Estado, da troca da força de trabalho por um salário (GÓES; SOUZA, 2015).

O início do século XX intensificou tais problemáticas gerando uma precariedade do salário dentro dos países capitalistas (ALVES, 2007) e, principalmente no pós-guerra, o capitalismo começa a enfrentar uma crise dando espaço para um processo de mundialização do capital marcada pela modernização e intensa valorização de ideais mercantis (ALVES, 1999). Tal mudança capitalista é marcada pelo surgimento de novos modelos de produção, sendo um deles o modelo taylorista/fordista que foi difundido por vários países capitalistas industrializados e em fase de industrialização.

No Brasil, este processo de difusão se deu durante o governo de Juscelino Kubitschek que acrescentou no plano de metas do país a implementação do modelo fordista dentro da gestão do trabalho (FARIA; KREMER, 2004). Este modelo se baseava na separação dos processos de produção de modo que as tarefas necessitavam de uma baixa qualificação e iniciativa dos trabalhadores que produziam, sob o mesmo tempo, produtos padronizados para o consumo em massa. A organização da produção trouxe novas alternativas à divisão do trabalho, que passou a ser configurada de forma a abolir qualquer forma de manifestação e participação dos trabalhadores. Fragmentar as tarefas, de forma que os trabalhadores realizem atividades repetitivas e sem senso de coletividade, se tornou um meio efetivo para atingir a configuração proposta. Para desestimular qualquer descontentamento, as indústrias ofereciam salários de acordo com a produtividade, pois assim era possível mascarar a exploração dos trabalhadores através de uma falsa ideia de remuneração justa (GÓES; SOUZA, 2015).

O Estado, por sua vez, tinha o dever de garantir a representação e proteção social dos trabalhadores (COSTA, 2012). No contexto brasileiro surgiram reivindicações dos trabalhadores que, em situação de trabalho precário, demandavam uma redução da jornada, assim como melhores salários e melhor regulação dos contratos de trabalho (GUIMARÃES et al., 2009). As manifestações eram encabeçadas pelas organizações sociais e sindicais que se organizaram em prol de uma maior regulação pública das relações entre empresa e trabalhador, apesar de uma ostensiva capitalista que avançava cada vez mais.

Antunes (2009) ressalta que, apesar da emergência das lutas sociais, o capitalismo avançou no seu processo de reorganização das formas de controle da sociedade, gerando uma crise do modelo taylorista/fordista e fortalecendo cada vez mais a reestruturação produtiva que se disseminava por todas as economias. Tal reestruturação da produção não afetava somente as formas de trabalho, mas causava também uma alteração na noção coletiva intrínseca à luta de classe, alterando a dinâmica das relações entre as classes e dificultando a ação de grupos menos favorecidos (ALVES, 2011a). As práticas que buscavam benefícios para a coletividade, encabeçadas, principalmente, pelos sindicatos e partidos políticos que

lutavam pelo trabalhador, foram desvalorizadas como fruto de uma cultura de individualismo político e social disseminado pela mídia.

Druck (2013) mostra que existe uma causalidade mútua nesta relação, pois a reestruturação, ao mesmo tempo que promove a precarização, necessita da mesma para se manter. A insegurança dos contratos e pulverização da classe dos trabalhadores cria, então, um grupo de pessoas não mais temporariamente em condições precárias, mas sim permanentemente nesta situação, acentuando a ideia de inevitabilidade e naturalização econômica dos problemas. As consequências eram a perda dos espaços públicos como lugar de desenvolvimento da consciência coletiva fazendo com que os trabalhadores, influenciados pela cultura do consumo, não se enxergassem mais como um grupo ou uma classe (ALVES, 2011a).

Juntamente ao enfraquecimento dos movimentos a favor do trabalhador, era disseminada a ideia de que, após a crise do petróleo de 1970, a rigidez institucional e os gastos sociais eram os vilões do funcionamento da economia (COSTA, 2012). Nos países em desenvolvimento, como o Brasil, a reestruturação produtiva se pautava na flexibilização maior da produção das mercadorias, buscando diferentes formas de organização do trabalho, assim como alterando os direitos sociais e trabalhistas conquistados até então (ALVES, 1999; FARIA; KREMER, 2004).

A partir dos anos 70 houve o desenvolvimento de um sistema financeiro altamente tecnológico, com um mercado de ações mundial que atendia aos interesses de expansão competitiva do capital. Este processo gerou diversas alternativas de obtenção de lucro que iam além da produção de mercadorias e que, eventualmente, ocasionaram uma alteração nas relações de trabalho que se tornaram cada vez mais precárias (ALVES, 1999). Uma das formas de precarização destas relações é a criação de novas formas de divisão do trabalho que atendem aos interesses do sistema capitalista.

O surgimento de uma nova divisão do trabalho, altera as dinâmicas do trabalho, como mostram dados da PNAD: de 1992 a 2012 o número de trabalhadores na indústria cresceu 96%, enquanto o de serviços cresceu 111%, sendo que, neste segundo, não houve nenhum momento de queda do número de trabalhadores, diferente do que aconteceu com o setor da indústria nos anos de 1995, 1999, 2003 e 2009. Este processo de alterações das relações e divisões do trabalho segue um caminho mostrado por Antunes (2013b), onde o trabalho, anteriormente taylorista/fordista, deu espaço para uma nova configuração diversificada, de trabalhadores que não tem mais vínculos formais e regulamentados. Nesta nova ordem, chamada por Antunes (2013b, p. 14) de “nova morfologia do trabalho”, há a predominância

dos trabalhadores voluntários, empreendedores, do cooperativismo. Tais alterações nas relações de trabalho e a nova divisão do trabalho caracterizam o desenvolvimento da chamada globalização que pauta uma nova face do capitalismo, que tem em seu seio um progresso das tecnologias. O desenvolvimento de novas tecnologias busca beneficiar corporações e valorizar o capital em detrimento constante das organizações sindicais, colocando empecilhos para as instituições que buscavam ir contra esta lógica de reestruturação produtiva (ALVES, 1999).

Os benefícios alcançados pelas corporações envolvem alterações dos mecanismos que proporcionam uma nova forma de geração do trabalho excedente, além de um aumento do número de desempregados. A criação de um contingente de desempregados, recém excluídos da produção, juntamente com a existência de um trabalho excedente, possibilita a criação de um ambiente onde a remuneração dos que se encontram empregados é menor e, os que estão desempregados, em um momento de necessidade, se submetem às novas formas de precarização (ANTUNES, 2013b). Esta alteração das relações não se limita somente à iniciativa privada, o Estado, como componente do sistema, também altera sua relação com o capital que, baseado em conceitos neoliberais, busca a diminuição do papel estatal na economia, deixando a este somente o cuidado com algumas questões sociais. O mercado fica, então, mais livre para se desenvolver, o que Alves (1999) diz ser um novo processo de internacionalização do capital.

Ainda durante os anos 80, as inovações trazidas pelas citadas mudanças no capitalismo ocasionaram uma maior flexibilização na produção e nas relações de trabalho principalmente em função da difusão do modelo toyotista. Este modelo buscava combinar algumas características do modelo fordista com o novo modelo de acumulação de capital através de uma nova noção de produção, caracterizada pela maior racionalização de toda a produção, aplicação de novos padrões como just-in-time, Programas de Qualidade Total, empresa enxuta, entre outros (ALVES, 1999). Adotar este último conceito de empresa enxuta, segundo Alves (2011a), ocasiona uma perda do sentido do chamado “trabalhador social”, reforçando os conceitos de individualidade e fragilizando as relações coletivas. Outras características que definem o modelo toyotista é a produção de acordo com a demanda, maior diversidade de funções e grupos de trabalhadores e flexibilidade (ANTUNES, 2009).

Esta flexibilidade atinge desde os trabalhadores da indústria, até os trabalhadores da área de serviço e, também, da Administração Pública, através da criação de planos de metas que definem a remuneração dos trabalhadores, além da criação de métodos para controlar as atividades executadas dentro da organização (PAULA, 2005). O ambiente passa a ser de extrema cobrança, aumento das jornadas, pressão em cima, tanto do cumprimento de metas,

quanto do controle do tempo, alargamento das jornadas de trabalho para atender às metas e, em certas profissões, exposição à diversos fatores químicos, físicos e ergonômicos prejudiciais à saúde (DRUCK, 2013).

É observável que o modelo toyotista, apesar de ter trazido mudanças de conceitos, apresentou métodos de cobranças que se assimilavam com os modelos anteriores. Além de uma cobrança de produção, o surgimento de novas profissões e o avanço do setor de serviço transferiu para outros ambientes o que era observado na produção controlada taylorista e fordista. Não se pode encarar, portanto, o toyotismo como um avanço positivo, mas sim uma maior degradação das condições de trabalho.

As consequências deste modelo que, sucintamente, era mais um processo de reestruturação que seguia “a solução clássica do capital em crise” (ALVES, 1999, p. 115), foram drásticas para os trabalhadores. No âmbito da subjetividade do trabalhador, deu-se a intensificação da perda do significado do trabalho para os trabalhadores. O estranhamento social, neste momento, ficou ainda mais intenso fazendo com que a classe trabalhadora se visse cada vez mais em um ambiente de medo. O receio maior advinha da cobrança que o trabalhador devia fazer em cima de si mesmo, pois a mudança para remuneração flexível através do cumprimento de metas, aumentava a insegurança e intensificava o clima de competição (ALVES, 2011a).

No âmbito mais externo e quantitativo, o desemprego estrutural cresceu juntamente com o número de trabalhos precários nos países capitalistas principais, de uma maneira geral, com uma intensidade igualmente grande no Brasil. Dados mostram a taxa de desocupação entre 1992 e 2015:

Tabela 1 – Taxa de desocupação – População de 10 anos ou mais de idade (1992 – 2015)

(continua)

<b>Ano</b>	<b>Taxa de desocupação (%)</b>
1992	6,54
1993	6,2
1994	-
1995	6,09
1996	6,95
1997	7,82

Tabela 1 – Taxa de desocupação – População de 10 anos ou mais de idade (1992 – 2015)  
(conclusão)

<b>Ano</b>	<b>Taxa de desocupação (%)</b>
1998	9
1999	9,65
2000	-
2001	9,35
2002	9,16
2003	12,4
2004	11,5
2005	9,9
2006	10
2007	9,3
2008	7,9
2009	8,1
2010	6,7
2011	6,0
2012	5,5
2013	5,4
2014	4,8
2015	6,8

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados do IBGE (2017).

O quadro mostra como, durante os anos 90, o país vivenciou uma taxa de desocupação crescente chegando a 12,4% em 2003. Estes dados reforçam como as mudanças econômicas afetaram negativamente os trabalhadores que se viam diante de um desemprego crescente.

Tais dados confirmam que o país foi afetado por ser subordinado aos interesses internacionais e à política neoliberal que se disseminava na época (MELO, 2011), principalmente através das políticas de Ronald Reagan nos Estados Unidos e Margareth Thatcher na Inglaterra (ANTUNES, 2009).

O neoliberalismo é um modelo predominante em países como Estados Unidos e Inglaterra nos anos 80, se estendendo para os anos 90 e tem como pauta principal a expansão do mercado com a diminuição do papel do Estado, objetivando uma alocação e acumulação através das novas e diferentes formas de organização da estrutura econômica (BIAVASCHI;

DROPPA, 2014). Para que tais objetivos fossem alcançados, era necessário que a reestruturação produtiva e, conseqüentemente, a precarização das relações de trabalho permanecessem, pois somente através da exploração do trabalhador seria possível aumentar o lucro de empresários e investidores.

A precarização do trabalho neste momento da história intensificava cada vez mais a repressão às manifestações que buscavam uma melhora nas condições de trabalho, assim como a concentração do capital nas mãos de pequenos centros econômicos (ALVES, 2007). Tais acontecimentos são financiados pela burguesia capitalista-financeira que, através de um modelo de pouca interferência do Estado no mercado, moldava o mundo do trabalho alterando as legislações trabalhistas de vários países, no que cerne a flexibilização e desregulamentação, deixando o ambiente favorável às grandes empresas (ALVES, 2007).

As conseqüências deste modelo mantêm e agravam o que já havia sido feito por modelos anteriores, como o alto índice de desemprego além de, como mostra Antunes (2002), uma modificação da relação entre homem e natureza, onde o primeiro se torna apenas um produtor de mercadoria, desvinculando toda a consciência sobre os problemas ambientais causados pela reestruturação produtiva. O neoliberalismo se apoia também em políticas fiscais que privilegiam o processo de acumulação flexível, assim como uma diminuição do Estado e excesso de privatizações, apoiados por órgãos como o Fundo Monetário Internacional que se beneficiam financeiramente destas políticas (ANTUNES, 2002).

No Brasil, o avanço do neoliberalismo juntamente com todo o processo de reestruturação produtiva e substituição de importações se acentuou durante os governos de Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso. Influenciados pela intensa disseminação de valores de mercado, ambos os governos priorizaram medidas e políticas econômicas que facilitavam a exploração da força de trabalho (ALVES, 2007). As principais políticas e medidas neste âmbito foram as de fechamento de empresas, privatização e enxugamento do Estado, tal qual orientados pelos ideais neoliberais (FARIA; KREMER, 2004). Segundo Costa (2005), durante os governos de Fernando Henrique Cardoso houve um intenso movimento para abertura econômica através de um discurso de aumento de competitividade mundial, porém a base deste processo seria a diminuição de custos com trabalho, ou seja, diminuição do número de funcionários, subcontratação, terceirização, entre outros.

Mais especificamente no seu segundo governo, o ex-presidente editou mudanças nas leis trabalhistas básicas, tornando possível a partir de então:

[...] o contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, o banco de horas, a participação nos lucros e resultados das empresas, a redução do salário com redução da jornada (COSTA, 2005, p. 121).

O resultado de tais políticas e medidas foi uma intensa flexibilização, que culminou em perdas de direitos por partes dos trabalhadores, como jornadas flexíveis, salários menores, entre outros, em benefício da financeirização do mercado (ALVES, 2007), dando às empresas a oportunidade de lucrar o máximo possível enquanto os trabalhadores se viam diante de relações de trabalho degradantes (COSTA, 2005). Guimarães et al. (2009) apontam que nesta época a taxa de desemprego triplicou juntamente com uma intensa desvalorização do salário e o aumento dos vínculos informais de trabalho, mostrando como a política macroeconômica que, teoricamente, conseguiria atingir o pleno emprego e universalizar direitos não tinha relação nenhuma com a questão social (COSTA, 2012). A piora nas condições de trabalho, desde o início do século, pauta as manifestações de sindicatos e grupos sociais, e nesta época não foi diferente, a insatisfação com as condições de trabalho culminou em diversos movimentos tanto dentro de fábricas quanto no meio rural (COSTA, 2005). Entretanto, houve um esforço em controlar os sindicatos e banir partidos de esquerda para que tais manifestações fossem abafadas e reprimidas. Em relação aos sindicatos, aconteceu uma diminuição forçada do seu poder de mobilização através das negociações mais descentralizadas e mais controladas pelas empresas, principalmente nas pequenas empresas onde a penetração dos sindicatos é mais difícil (COSTA, 2012). Isto se deu, pois, as empresas detinham de um controle das relações de trabalho e das decisões tomadas em nível político através da sua presença em grande escala no governo, financiando políticos e criando lobbies corporativos, o que as permitia demitir e controlar os salários explorando ainda mais os trabalhadores (COSTA, 2005).

A entrada de Luiz Inácio Lula da Silva, do PT, em 2003, trouxe consigo a esperança de uma melhora nas condições de trabalho impostas até então pela reestruturação produtiva. Inicialmente, a política de fiscalizar e reprimir abusos nos contratos de trabalho foi retomada, assim como a de valorização dos salários e fortalecimento das ações sindicais (GUIMARÃES et al., 2009). Entretanto, a flexibilização ainda se manteve presente nas relações de trabalho no país, visto que, segundo Guimarães et al. (2009), os projetos governamentais não se desenvolveram de forma a se contrapor à reestruturação produtiva. Além disto, a questão da precarização do trabalho, intensificada pela reestruturação produtiva, é algo que está

intrínseco na história brasileira, pois a base colonial e de exploração moldou as primeiras relações de trabalho e conseqüentemente levou-se a uma subordinação constante aos interesses de países capitalistas centrais (ALVES, 2007). Antunes (2013b) ressalta que as mudanças ocorridas no século XXI são, na verdade, modificações e adaptações da precarização observada nos modelos taylorista/fordista e toyotista, de forma que as relações de trabalho continuem degradadas e os trabalhadores em situação de exploração.

A precarização das relações de trabalho e conseqüentemente a flexibilização que se manteve no contexto brasileiro se manifestava principalmente por meio da contratação de funcionários por tempo parcial, intensificação na jornada de trabalho, subcontratação e várias formas de terceirização (SOUZA; LEMOS, 2015). Druck (2013) mostra que, atualmente, há uma ampliação da precarização do trabalho no Brasil. Segundo a autora, não existe um único grupo ou uma única região atingida pelas novas formas de degradação das relações e meios de trabalho. Desde regiões mais precárias socialmente, até as mais desenvolvidas, setores de alta tecnologia e trabalho e setores informais, trabalhadores com alto e baixo nível de qualificação, todos estes são atingidos pela instabilidade e precarização, manifestadas principalmente através da terceirização das atividades e subcontratação.

A subcontratação e a terceirização, segundo Costa (2012), são um fenômeno que visa um controle da força de trabalho através da legitimação das relações de dominação afim de que os trabalhadores não compreendam esta situação como algo maléfico para suas vidas. O novo proletariado que compõe a parcela de subcontratados e terceirizados estão concentrados nas áreas de serviços e fabril, onde o trabalho precarizado é mais intenso (ANTUNES, 2002). Apesar de tais conseqüências negativas, a terceirização se consolidou no Brasil como uma estratégia de várias empresas que buscam aumentar sua produtividade diminuindo os custos e com maior competitividade, entretanto é necessário compreender os significados da terceirização e suas conseqüências específicas para os trabalhadores.

### 2.3 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização se define como um processo onde uma empresa ou organização transfere a responsabilidade de execução de alguma atividade para uma outra empresa contratada, a qual fica responsável pela contratação de trabalhadores (FURNO; GOMES, 2015). Porém, este processo carrega consigo uma finalidade econômica que busca diminuir os

custos do trabalho possibilitando uma flexibilização maior por parte das empresas e consequentemente o controle da força de trabalho (COSTA, 2012). A terceirização tem suas raízes no processo de implantação do toyotismo durante os anos 70 e 80, porém sua intensificação se deu com a disseminação de práticas flexíveis nas indústrias que implantavam processos de desverticalização da produção (SOUZA; LEMOS, 2015).

Antunes (2009) caracteriza o processo de expansão da terceirização como um aumento do número de trabalhadores de fábrica e de serviços marcado pelo trabalho precarizado que, no Brasil, acompanhou a tendência mundial durante a década de 1970, onde a expansão se dá além da restrição da CLT (SOUZA; LEMOS, 2015). É importante frisar que a terceirização está constantemente vinculada à precarização do trabalho, deixando claro que a primeira está sempre permeada por más condições de trabalho (DIEESE/CUT, 2014).

Inicialmente, é necessário ressaltar que a terceirização, independentemente do tipo de órgão e de trabalho exercido, é uma promotora em potencial de condições análogas à escravidão. Filgueiras (2014) coloca que se entende por condições análogas à escravidão condições de trabalho que degradam o trabalhador e jornadas que causam exaustão. Cruzando este conceito com algumas características da terceirização, percebe-se a semelhança entre ambos. Os trabalhadores terceirizados, como relata o autor, são mais subordinados, vivem em constante medo de demissão por serem trabalhadores que já vivenciam uma realidade social precária, esforçando-se, assim, para trabalhar mais. Além disso, a existência de um ente negociador entre os trabalhadores e a organização contratante do serviço, além de extinguir o vínculo entre ambos, fragiliza a imposição de limites em cima das condições de trabalho. A cobrança acerca das condições de segurança do local de trabalho e dos trabalhadores torna-se abstrata, já que os mesmos não são funcionários da organização onde exercem suas funções (SEVERO, 2016). Filgueiras (2014) apresenta dados sobre trabalhadores em condição análoga à escravidão:

Tabela 2 – Trabalhadores em condição análoga à de escravos no Brasil <sup>4</sup>

<b>Ano</b>	<b>Dos 10 casos, quantos envolveram terceirizados?</b>	<b>Terceirizados resgatados</b>	<b>Contratados diretos resgatados</b>	<b>TOTAL de resgatados</b>
2010	9	891	47	938
2011	9	554	368	922
2012	10	947	0	947
2013	8	606	140	746
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>2998</b>	<b>555</b>	<b>3553</b>

Fonte: FILGUEIRAS (2014).

Os dados apresentados acima apontam, quantitativamente, a relação direta entre trabalho análogo ao escravo e terceirização. Observa-se que nos anos selecionados, em todos os casos, o número de trabalhadores resgatados era, em sua maioria, terceirizados, ocorrendo, também, um crescimento muito maior no número de trabalhadores terceirizados resgatados, somente havendo um decréscimo em 2013. Observa-se, também, que o quadro trata dos 10 maiores resgates do ano e que em quase todos os anos, todos estes resgates envolveram trabalhadores terceirizados.

Este primeiro problema possível da terceirização não é um acontecimento isolado na história, mas sim uma das consequências da ofensiva capitalista que se estendeu principalmente durante a reestruturação produtiva. Repensar a questão nesta ótica mostra que a terceirização é uma das formas de atingir a máxima exploração da força de trabalho. Através da flexibilização, o capital passa a ampliar sua força e a produtividade, e a mais-valia aumentam gradativamente (ALVES, 2011b).

A institucionalização da terceirização na sociedade brasileira, acompanhando o processo de reestruturação, fez com que aumentasse o número de pequenas e médias empresas que buscavam oferecer serviços e produtos para as grandes empresas que, por sua vez, almejavam terceirizar algumas de suas atividades (COSTA, 2012). Todo este processo visa, primeiramente, um maior lucro tanto por parte da empresa contratante, pois, através da precarização do trabalho, consegue contratar o serviço por um preço muito menor do que aconteceria caso criasse vínculo direto com os trabalhadores (SEVERO, 2016). A contratada, por sua vez, se beneficia dos vínculos pouco sólidos com os trabalhadores, baixa qualificação,

<sup>4</sup> Informações concernentes aos dez maiores resgates em cada ano

organização sindical fraca, entre outros aspectos que permeiam a flexibilização do trabalho (COSTA, 2012).

No caso da Administração Pública, esta relação é um pouco diferente. Instituições públicas que contratam empresas de terceirização não fazem isso para aumentar seu lucro, visto que este não é seu foco, mas sim para diminuir os gastos. Neste ponto já pode ser observado um problema, pois se é mais barato para a administração pública terceirizar seus serviços a contratar diretamente os funcionários, significa que há um corte em algum momento, e com certeza não é por parte do lucro da empresa terceirizada. O benefício não se restringe somente à contratada, uma vez que a administração pública também se favorece da diferença de vínculo entre contratado e terceirizado. Este último pode ser demitido a qualquer momento ou transferido de instituição, tirando da instituição pública a responsabilidade em cima do funcionário (MAIOR, 2006). Outra questão é que, muitas vezes, gasta-se mais para pagar uma empresa terceirizada do que se gastaria para contratar os funcionários diretamente. A empresa contratada, por sua vez, não repassa aos trabalhadores a diferença positiva nos ganhos (MAIOR, 2006).

Além destas constatações, a busca por uma nova organização e diminuição do Estado, influenciada por conceitos neoliberais, facilita a ação de grupos que visam utilizar a terceirização como uma das formas de corrupção, além da sonegação de impostos, manobras para burlar a CLT, entre outras formas. Surgem assim, no âmbito da terceirização, fraudes em licitações, tais como superfaturamentos, donos de terceirizadas que declaram falência para não pagarem direitos trabalhistas e depois abrem novas empresas, recontratando os mesmos funcionários, entre outros (ALVES, 2011b). Tais questões trazem consequências diretas para os trabalhadores que compõem o quadro de terceirizados.

Além disso, pode-se dizer que a terceirização ocasionou uma mudança nas relações de trabalho onde os empregados são vistos como prestadores de serviço (ALVES, 2007) aumentando ainda mais o estranhamento que já vinha sendo construída no processo de reestruturação produtiva, onde o trabalhador não se vê naquilo que faz, além de não vender mais um produto, mas sim sua própria força de trabalho. Muitos trabalhadores terceirizados, como pode ser observado em pesquisas de Silva (2012) e Brito, Marra e Carrieri (2012), enxergam a atividade exercida exclusivamente como um meio de auferir renda, um significado construído pelo capitalismo que apaga o sentido emancipatório do trabalho. Além do distanciamento de si mesmo e do próprio trabalho, o trabalhador terceirizado enfrenta um distanciamento do seu empregador, ocasionando uma perda de sentido que atinge tanto a

questões individuais, quanto subjetivas, reduzindo o trabalhador a um instrumento (TANO et al., 2016).

Além de não serem reconhecidos com a mesma importância que trabalhadores contratados, os terceirizados tem seus direitos desrespeitados, gerando uma ideia de que pertencem a um nível inferior na estrutura do trabalho. Pertencer a este grupo faz com que os trabalhadores terceirizados tenham seus direitos trabalhistas negligenciados, causando uma clara diferença entre os mesmos e os trabalhadores contratados.

Uma divergência nítida entre terceirizados e contratados é a diminuição do salário. Por não venderem sua força de trabalho para a empresa que os contrata, os trabalhadores têm seu salário reduzido nesse processo de terceirização. Além disso, há um fenômeno que, como mostra Severo (2016), acontece no Brasil e que piora ainda mais a situação salarial. Segundo a autora, diversas vezes os trabalhadores terceirizados têm seu contrato encerrado com a empresa à qual estão vinculados e outra empresa entra no lugar da mesma. Esta última, por sua vez, recontrata os mesmos trabalhadores para exercerem a mesma função no mesmo local, porém muitas vezes com o salário reduzido e sem direito às férias e outros direitos, visto que, pela lei, um novo contrato se iniciou. Esta oscilação entre demissão e contratação reforça a fragilidade dos vínculos contratuais que garantem o direito dos trabalhadores, observados também nas taxas de rotatividade.

Uma nota técnica publicada pela DIEESE (2017) mostra que, no Brasil, entre 2007 e 2014, a taxa de rotatividade entre os trabalhadores terceirizados se manteve cerca de 30% maior do que a dos contratados, enquanto os salários do primeiro grupo representavam aproximadamente 76% do salário do segundo grupo. Concomitantemente a isto, a sindicalização, que é uma forma de garantia e fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, encontra diversos obstáculos neste meio, impossibilitando que haja uma representação forte e formal (ALVES, 2007).

Uma das causas da fraca representação sindical é a fragmentação que a terceirização proporciona, pois não se cria um vínculo entre os trabalhadores e a organização na qual estão exercendo suas atividades, sendo difícil a organização em prol do bem comum (SEVERO, 2016). No âmbito mais subjetivo e também englobando os novos objetivos do capital, a terceirização promove uma nova organização do trabalho na sociedade, intensificando o estranhamento do trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho. Se perde em um ritmo acelerado a consciência que permitiria ao trabalhador enxergar a si mesmo e seus colegas como uma classe (ALVES, 2011b). Não somente entre si, mas a pulverização geral que ocorre dentro das organizações que contratam trabalhadores terceirizados de diferentes empresas

para exercer diferentes atividades, elimina qualquer noção de coletividade e, conseqüentemente, a organização dos trabalhadores, em busca de mais direitos e melhores condições de trabalho (SEVERO, 2016). Tais pontos mostram que a terceirização é uma estratégia moderna que busca enfraquecer as classes, expondo assim seu caráter ideológico (ALVES, 2011b).

Os danos causados pela terceirização não são restritos às questões da coletividade, mas permeiam também o indivíduo. Quando há a violação de direitos e o trabalhador terceirizado procura, sozinho, a Justiça do Trabalho brasileira, há uma dificuldade em identificar quem é seu empregador, já que a constante mudança de empresas e recontração de empregados torna cada vez mais abstrato quem de fato deve ser responsabilizado. Assim, o caminho a ser percorrido findando a responsabilização da empresa e cobrança de direitos se torna incerto (MAIOR, 2006).

Dificultar o alcance de direitos pelos trabalhadores terceirizados e o surgimento de uma noção de classe, anteriores ao capitalismo e reforçados por uma precarização inerente à terceirização, promove uma constante invisibilidade deste grupo. Ao se tornarem cada vez mais invisíveis, tais trabalhadores passam a não se reconhecer diante do seu trabalho (SEVERO, 2016). A ampliação da terceirização leva este quadro de precarização para um número maior da população de diversos países que a adotam.

No Brasil, desde que se iniciaram as primeiras iniciativas acerca da terceirização durante os anos 90 com o aumento da flexibilização, existem argumentos favoráveis que diziam que esta prática melhoraria as condições de trabalho e da relação entre empregado e empregador (MAIOR, 2015). Entretanto, quando se analisa o desenvolvimento histórico da discussão sobre terceirização no país, percebe-se desde o início seu caráter exploratório de retirada de direitos e beneficiamento da iniciativa privada, fruto tanto da reestruturação produtiva adotada desde os anos 70, quanto da expansão de um novo modelo econômico nos anos 90.

Em questão de legislação, a movimentação da administração brasileira acerca da terceirização tomou força durante os anos 90 em virtude da flexibilização promovida pela política neoliberal adotada pelo governo. No final da década, o Projeto de Lei 4302/1998 tinha como proposta a possibilidade da terceirização de atividades-fim das organizações (SOUZA; LEMOS, 2015), até então não permitida pela legislação. Entretanto, o país não detém de uma regulamentação específica para o caso da terceirização:

O que se tem são algumas leis que introduziram a figura da relação trilateral, entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do TST, projetos de lei em andamento no Congresso Nacional e propostas de lei elaboradas pela Secretaria de Reforma do Poder Judiciário do Ministério da Justiça (MJ), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e pela Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) (BIAVASCHI; DROPPA, 2014, p. 127)

Recentemente, uma das principais movimentações acerca da terceirização foi a sanção parcial da lei nº 13.429 no dia 31 de março de 2017. A partir desta data, a terceirização permaneceu como restrita às chamadas atividades-meio, porém passou a ser permitido o contrato temporário das chamadas atividades-fim de qualquer organização, inclusive da administração pública. Além disso, a lei também permite responsabilizar a subsidiária do contratante acerca dos direitos trabalhistas levados à justiça e a chamada quarteirização dos serviços, que permite a contratação de uma quarta empresa pela empresa prestadora de serviços, agravando ainda mais a situação de precarização do trabalho.

É pertinente discutir como os problemas desta sanção ultrapassam os âmbitos legais. A diferenciação entre atividades-fim, consideradas como as que atendem ao objetivo final de uma instituição (como o ensino em uma universidade, por exemplo), e atividades-meio (como a limpeza na mesma instituição) afeta negativamente as relações de trabalho. Quando se define um nível de essencialidade para as atividades e, conseqüentemente, para as funções de uma instituição, inconscientemente promove-se uma formalização da discriminação, pois os que ocupam as “atividades-fim” são inclinados a se sentirem mais indispensáveis para a instituição. Ignora-se que sem os trabalhadores terceirizados, todo o funcionamento de qualquer local é comprometido, logo, tais trabalhadores são tão essenciais para uma organização quanto efetivos.

A responsabilização da contratante dos serviços sobre eventuais direitos trabalhistas, um segundo ponto desta lei, contribui para a piora das condições dos terceirizados. Quando o trabalhador recorre ao judiciário para garantir os direitos que foram negados enquanto trabalhava e esta responsabilidade é transferida para a contratante, o processo se torna mais complexo. O trabalhador precisa comprovar que a contratante foi omissa na fiscalização das condições de trabalho, algo que beira a impossibilidade, visto que a lei exige uma extrema especificidade nas provas. Assim, o trabalhador que já pertence a um grupo negligenciado socialmente, não consegue garantir seus direitos na justiça.

Apesar de ir no caminho contrário de garantia dos direitos dos trabalhadores, esta lei foi defendida por vários grupos. Um dos principais argumentos favoráveis a aprovação desta lei é que, ao permitir a terceirização e o contrato temporário ainda mais flexibilizados, o

número de postos de trabalho aumentaria e a economia, conseqüentemente, melhoraria. Entretanto, como ressalta Maior (2015), permitir que a terceirização atinja atividades meio e fim altera negativamente as relações de trabalho. Os empregos, que atualmente tem maiores e melhores direitos trabalhistas garantidos, passarão a compor a massa de empregos precarizados, com baixa ou nenhuma representação e capacidade de mobilização.

É importante ressaltar que, se de um lado há uma força trabalhando a favor da maior flexibilização, há também movimentos que buscavam frear este processo. Costa (2005) mostra a existência de diversas manifestações, reivindicações e negociações coletivas que se desenvolveram principalmente durante os anos 2000, motivadas pelas demandas de melhora nas condições de trabalho, como a redução de jornada, igualdade de salários, estabilidade, entre outros. Em 2012 criou-se o Fórum Permanente em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, resultado de uma articulação entre diversos setores em função da posição ofensiva que a terceirização tomava na sociedade brasileira (SOUZA; LEMOS, 2015).

As demandas feitas pela organização de diversos grupos vão além do meio como o trabalho é conduzido, englobando também as conseqüências físicas e psicológicas sofridas pelos mesmos. Costa (2012), ao fazer um levantamento de pesquisas sobre a condição dos trabalhadores terceirizados, mostra que existe uma grande quantidade que sofre discriminação e humilhação dentro da empresa contratante, juntamente com um constante processo de perda de identidade como trabalhador. A invisibilidade dos trabalhadores no ambiente em que exercem suas atividades, já apontada anteriormente, influencia não somente as relações entre os próprios trabalhadores terceirizados e o indivíduo com a empresa à qual está vinculado, mas também as interações entre outros funcionários da instituição contratante do serviço. A diferenciação entre “terceirizados” e “contratados”, manifestada muitas vezes através de atribuição de espaços, roupas e regimentos distintos a cada grupo, reforça a diferenciação entre pessoas que trabalham na mesma instituição, o que promove comportamentos discriminatórios por parte do segundo grupo (SEVERO, 2016).

Druck (2013), no seu estudo em que apresenta indicadores sobre a precarização do trabalho no Brasil, mostra esta nítida separação entre contratados e terceirizados. Há um sentimento de superioridade por parte do quadro efetivo da organização, enquanto os terceirizados são vistos como submissos a este grupo, algo relatado também pelos próprios trabalhadores na pesquisa de Brito, Marra e Carrieri (2012). Além disso, há um elevado índice de acidentes de trabalho e doenças relativas ao trabalho entre os terceirizados. Severo (2016) aponta que os terceirizados são acometidos por doenças físicas laborais, como a Lesão por

Esforço Repetitivo, e também transtornos mentais. Este quadro de doenças é outro resultado causado pela precarização do trabalho que atinge as atividades físicas e mentais realizadas pelos trabalhadores. Entre as causas das doenças psíquicas estão a extrema cobrança sobre os trabalhadores, a incerteza sobre salário (visto que muitos trabalhadores recebem por produtividade), cumprimento de metas, medo de demissão, entre outros. Já nos problemas físicos, as causas principais estão na ausência de atenção e cuidado com o próprio ambiente (por parte da contratante), com equipamentos de proteção e exposição à elementos químicos. Ambas as esferas, mental e física, por serem resultado de um descuido com a situação do ambiente de trabalho, estão ligadas à maior ocorrência de acidentes de trabalho com os diferentes grupos de terceirizados.

Números mostram que, no ano de 2014, o índice de afastamento por acidentes de trabalho entre terceirizados é de 9,6%, contra 6,1% nas atividades tipicamente contratantes (DIEESE, 2017). Além disso, dados da DIEESE/CUT (2014) problematizam quantitativamente as consequências da terceirização: a jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados é 7,5% maior do que os trabalhadores de setores tipicamente contratantes. Complementar a isto, observa-se que 78,5% dos trabalhadores de setores terceirizados ganham até 3 salários mínimos, contra 67,4% do outro setor.

Além de tais dados gerais sobre a terceirização no Brasil, é importante ressaltar que o processo de precarização do trabalho em que a terceirização está inserida engloba principalmente as minorias sociais como negros e mulheres, principalmente (ALVES, 2007). Especificamente, a força de trabalho feminina, como ressalta Alves (2007), é atingida igualmente pela precarização do trabalho, com o agravante da desigualdade de gênero que permeia todas as relações de trabalho na sociedade. A terceirização, assim, gera danos específicos para as mulheres trabalhadoras que se veem diante de uma precarização do trabalho realizado juntamente com a discriminação e desigualdade, já presentes em todos os setores e relações de trabalho. É necessário, portanto, compreender de maneira mais profunda, como se desenvolvem as relações de gênero na sociedade e quais são as dificuldades específicas enfrentadas pelas mulheres presentes neste meio.

### 3 GÊNERO E RELAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

#### 3.1 GÊNERO E TRABALHO PELA ÓTICA FEMINISTA MARXISTA

Discutir gênero e trabalho necessita, primeiramente, de uma reflexão sobre o que se entende por gênero e sua constituição. O primeiro ponto a se destacar é como o gênero se distancia da naturalização das diferenças biológicas dos indivíduos e se situa no âmbito social das relações entre homens e mulheres. Saffioti (1992) coloca como o gênero não é resultado da existência de dois sexos, mas sim uma construção social que permeia as relações entre homens e mulheres. Apesar de estar separado da esfera biológica, este conceito está ligado ao que se entende como masculino e feminino na sociedade e como estas duas esferas estão em constante interação.

Muito além do social, gênero como uma categoria analítica também é composto por questões políticas e culturais (HARAWAY, 2004), inseridos em uma dinâmica maior permeada pelas relações de poder (SAFFIOTI, 2009). É através do gênero que se torna possível compreender como o poder e prestígio são atribuídos de formas distintas aos diferentes sexos, onde o masculino e a masculinidade são colocados como superiores (SEGATO, 2016). Gênero se torna, então, um sistema onde normas sociais, políticas e culturais são agregadas de forma a refletir o que se foi historicamente construído sobre os sujeitos e suas relações, não se restringindo às relações entre homens e mulheres, mas também entre homens com homens e mulheres com mulheres (SAFFIOTI, 2003). É através destas relações que são atribuídos aos indivíduos sentidos sociais, sendo que os indivíduos não entram naturalmente na esfera das relações sociais, mas são construídos e constroem estas (MOHANTY, 1984). Assim, núcleos diferentes para homens e mulheres são constituídos, compondo a complexidade presente nas relações de gênero que envolvem, primordialmente, relações de poder. O gênero, portanto, pode ser entendido como um processo que constrói o sujeito e, devido à sua abrangência, pode e deve ser incorporado às discussões sobre os papéis atribuídos a mulheres e homens nas diferentes esferas da sociedade, como cultura, política e trabalho.

Especificamente sobre o papel da mulher no mundo do trabalho e as relações de gênero, é necessário compreender que as mudanças no mundo do trabalho e todas as suas configurações refletiram, e ainda refletem no mundo atual, as características de toda uma

sociedade. Qual a finalidade do trabalho, quais as formas de interação, quem eram as pessoas que realizavam as tarefas, onde eram realizadas, entre outras questões estavam ligadas diretamente a como os indivíduos se relacionavam e quais eram as regras que conduziam essas relações. Neste ciclo complexo, as mulheres sempre ocuparam um espaço essencial.

Quando se fala sobre a importância da mulher no mundo do trabalho, inicialmente, a ideia principal é a de que este é um acontecimento recente, logo, de baixa complexidade ou talvez com poucos registros a serem apontados. Porém, é importante ressaltar um aspecto fundamental colocado por Orr (2011, p. 135) de que: “as mulheres são o coração da classe trabalhadora”. De forma a complementar este raciocínio, deve-se entender que as mulheres também são o coração da classe burguesa, visto que estas são essenciais para a manutenção dos burgueses, porém a classe burguesa explora a classe trabalhadora.

As mulheres estão presentes e são de grande importância no mundo do trabalho há séculos. Através do trabalho coletivo estas humanizaram as relações entre o indivíduo e natureza, não existindo nenhum tipo de concorrência entre as mulheres neste momento (REED, 2009). Discorrer sobre a participação da mulher no mundo do trabalho exige retomar aos primórdios da sociedade, anteriormente à propriedade privada.

Engels, em sua obra “A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”, coloca que, antes da formação da família e da propriedade privada como conhecidas atualmente, a mulher participava igualmente, ou até em maior proporção que homens, na realização de tarefas para a comunidade e na produção. O progresso de técnicas e instrumentos utilizados pela coletividade, os quais eram o sustento do progresso social, eram realizados pelas mulheres, enquanto os homens se dedicavam à caça e à colheita. Esta última também era realizada pelas mulheres, o que fez com que as mesmas desenvolvessem técnicas de agricultura e horticultura, se estendendo para outras formas de trabalho como curtimento de peles, construção de habitação, domesticação de animais, além de conhecimentos científicos que envolvem química, medicina e afins. Estes pontos mostram que o trabalho feminino sempre foi essencial e que o mesmo era compartilhado, não havendo hierarquia (REED, 2009).

Entretanto, a produção de excedentes e a necessidade de controle sobre o que era produzido pelos indivíduos resultou em divisões hierárquicas da sociedade. A lógica principal dos sistemas de hierarquia era a da herança, pois somente assim era possível definir para quem iria a produção de um indivíduo e todo seu excedente. Para a concretização da herança foi necessário o estabelecimento da monogamia afim de assegurar a legitimidade dos herdeiros. Este momento foi crucial para a alteração da situação da mulher na sociedade.

De um indivíduo que produzia e trabalhava tanto ou mais que os homens, a mulher, ao fim do comunismo primitivo, passou a ter sua realidade alterada através das mudanças gerais na sociedade que permeavam as relações familiares e individuais. A partir deste momento, o trabalho dos homens começou a ser considerado mais central e das mulheres mais secundário. Este processo se estendeu durante os séculos, como na Idade Média, onde as mulheres sofriam diversas formas de opressão.

A Idade Média, momento histórico muitas vezes ignorado dentro da discussão sobre gênero, teve papel importante na construção da sociedade patriarcal. O primeiro marco desta época que caracteriza a intensificação da exploração da mulher se deu com o decréscimo do número de nascimentos na Europa durante o século XVII. O controle da natalidade, conhecimento adquirido e repassado pelas mulheres, começou a ser visto como um problema que precisava ser sanado, pois o tamanho da população era considerado diretamente proporcional à riqueza da nação: quanto maior o número de indivíduos, mais rica aquela sociedade. E a maneira encontrada para isto foi o controle do corpo das mulheres que serviam como instrumentos de aumento da população e da força de trabalho (FEDERICI, 2004).

As consequências desta mudança negativa para as mulheres, encabeçada pelas autoridades estatais e/ou elites patriarcais da época em cooperação com homens de classes mais baixas, não estão restritas ao âmbito da liberdade das mulheres sobre o próprio corpo, mas se estendeu para outras questões como o trabalho. As ocupações em que havia um domínio feminino, como no caso dos partos, por exemplo, passaram a ser cada vez mais subtraídas das mulheres e transferidas aos homens. Às mulheres foram apresentadas restrições sobre suas ocupações, manifestadas através da dificuldade de conseguir trabalho fora das profissões de baixo prestígio, como vendedoras, empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, entre outros.

Excluir as mulheres de certas profissões era parte de um todo de opressão que objetivava o confinamento cada vez maior das mulheres em suas casas, afim de transformá-las em meras trabalhadoras reprodutivas e donas-de-casa (FEDERICI, 2004). Nesta nova configuração, a figura do marido atendia aos interesses do Estado e da Igreja, a qual tinha um papel importante ao reforçar misticamente o papel do homem e da mulher. A figura do pai e marido colocava o homem como dominador do seu núcleo familiar e reprodutor dos conceitos patriarcais reforçados pelas instituições que dominavam a sociedade. No caso da família burguesa, a mulher era excluída dos negócios da família e encarregada de supervisionar o trabalho doméstico. Na família de trabalhadores, a mulher era condicionada a exercer seu papel reprodutivo e doméstica, além de ter o papel de administrar os cuidados físicos com os

filhos e o marido, não havendo uma mulher, dentro da classe trabalhadora, que se encarregasse somente dos serviços domésticos (FEDERICI, 2004).

A exploração da mulher e a transformação da sua realidade é precedida e acompanhada por um processo de demonização das práticas femininas, como medicina em geral, contracepção, liberdade sexual, durante um momento histórico que Federici (2004) chama de “caça às bruxas”. Independentemente da classe, as mulheres eram submetidas a humilhações e violência física e psicológica afim de que se moldassem às regras da sociedade patriarcal. Neste momento as perseguições, torturas e execuções de mulheres que iam contra tais regras se tornaram cada vez mais presentes. O terror proporcionado pelo Estado, Igreja e pelos homens ocasionou a formação de uma nova feminilidade, da mulher como esposa submissa, obediente e pura. O momento da caça às bruxas teve um papel crucial para o desenvolvimento do capitalismo baseado na ordem patriarcal, dinâmica na qual estavam inseridas as trabalhadoras domésticas dentro da ordem da família.

Na transição para o capitalismo, o corpo feminino era objeto de exploração pelos homens e pelas instituições, obrigado a funcionar de forma a gerar mais trabalhadores. Houve, como resalta Federici (2004), uma verdadeira escravização das mulheres para procriação, atendendo aos objetivos do início do capitalismo. A negação do direito sobre o próprio corpo agrega consequências negativas para a mulher e tal prerrogativa não deve ser naturalizada, pois a inferiorização feminina é fruto de uma realidade histórica que se intensifica com as involuções da sociedade (REED, 2009).

Mesmo tendo sua posição alterada durante a história, as mulheres sempre desenvolveram atividades no mundo de trabalho cruciais para o funcionamento da sociedade. Considerando o papel fundamental da mulher e trazendo o foco para o capitalismo, é imprescindível compreender quais são as construções econômicas e sociais que permeiam o trabalho feminino após a transição para este modelo.

O capitalismo, considerado por Safiotti (1969) o momento mais avançado do modelo de sociedade baseado na propriedade privada, devido ao seu caráter inevitavelmente exploratório e promotor de desigualdades sociais, está em uma busca constante por esconder todas as injustiças sociais que causa. Muito mais que isso, as relações de desigualdade e poder entre diferentes gêneros, raças, religiões e outros, são um meio pelo qual a acumulação do capital se intensifica, visto que a exploração destes grupos é maior (ARRUZZA, 2015).

Focar em características naturais como gênero e raça são um meio encontrado pelo capitalismo para, também, esconder as desigualdades de classes para acirrar as desigualdades entre indivíduos de outra forma. Quando os grupos da sociedade dão atenção principalmente

às diferenças involuntárias de outros grupos ou indivíduos, transformando-as em justificativa para desigualdades sociais, o capitalismo avança mais facilmente em direção aos seus objetivos de acumulação através da exploração, visto que estas desigualdades são constantemente renovadas com o tempo (SAFFIOTI, 1969).

Considerar as desigualdades como intensificadoras da exploração capitalista não as classifica como independentes deste modelo econômico. Ao contrário, para se compreender efetivamente a construção das desigualdades é necessário atentar para as relações estabelecidas dentro da produção, ou seja, a hierarquização baseada em valores excludentes é um conceito intrínseco do capitalismo. Há, então, um aproveitamento de segregações e estereótipos anteriores de modo que estes auxiliem a exploração dos indivíduos e acumulação do capital.

Dessa forma, no caso das mulheres, o modelo capitalista buscava reforçar os estereótipos femininos que já vinham sendo construídos nas sociedades passadas, como a subestimação da inteligência da mulher, atribuição de competências familiares exclusivamente à figura da mãe e esposa, entre outros. Direcionar a competência da família para as mãos das mulheres é uma forma de privatizar a vida doméstica. O trabalho de cuidado com o ambiente da casa e dos filhos é responsabilidade da mulher devido à estereotipação da figura feminina, assim, o homem ocupa a figura de dominador dentro daquela esfera e a mulher tem seu tempo ocupado pelas tarefas domésticas (ARRUZZA, 2015). Com a acentuação dos valores de desigualdade que inferiorizavam as mulheres, as mesmas poderiam ser “naturalmente” consideradas uma força de trabalho secundária que deveria ser direcionada aos extratos mais precários da produção (SAFFIOTI, 1969), já que realizavam outros trabalhos na esfera doméstica.

O direcionamento das mulheres para os postos de trabalho mais precários, já no início do desenvolvimento do capitalismo, era feito de forma que parecesse inerente à figura feminina pertencer a estes extratos. O individualismo e a meritocracia, promovidos como principais valores a serem adotados pela sociedade, reforçavam a existência de capacidades próprias do indivíduo. A liberdade para ocupar a função que desejasse era, no caso das mulheres, implicitamente uma liberdade suficiente para que vendesse sua força de trabalho de maneira precária. Estas determinações acompanharam o desenvolvimento do capitalismo durante, principalmente, o século XX. É inegável os avanços positivos dos direitos individuais das mulheres conquistados nas décadas passadas, entretanto, como ressalta Toledo (2001), quando não se almeja uma mudança da organização da sociedade tanto na base social

quanto econômica, patamares em que a opressão às mulheres se apoia, a luta feminina caminha a passos lentos.

Nesse caminho, uma das principais teorias que contribui para a compreensão empírica da organização econômica e social, de forma a considerar toda a dinâmica envolvida nas relações entre indivíduos, é a teoria marxista (BROWN, 2014). Através de uma visão crítica, a teoria marxista permite analisar as relações sociais em sua totalidade, englobando todos os determinantes implícitos dessas relações. A busca não é por uma explicação baseada nas aparências superficiais, mas sim na base dos fatores sociais (CISNE, 2005).

A teoria marxista contribui para o entendimento da situação da mulher na sociedade, pois auxilia na quebra de opressões institucionalizadas e naturalizadas que atingem as mulheres. Somente a partir da evidenciação das bases e fenômenos que legitimam a subordinação feminina é que pode alterar-se a configuração social (CISNE, 2005).

A consistência teórica e as contribuições dos conceitos marxistas para a análise da situação das mulheres permitiram que surgisse, entre os movimentos sociais, o feminismo marxista. O feminismo marxista tem como ideia principal:

[...] teorizar o gênero baseando-se nas categorias filosóficas constituintes do marxismo, partindo do princípio materialista da dialética, dá centralidade, entre outras questões, às articulações entre vida material e simbólica, estabelecendo as conexões entre produção e reprodução social, entre divisão social e sexual do trabalho, em última análise, entre o sistema de gênero e o de classe social (SANTOS; NÓBREGA, 2004, p. 2)

Assim, a luta de classes não pode estar desassociada da luta das mulheres e vice-versa, pois, como colocam Ribeiro e Hanashiro (2016) as mulheres estão inclusas em relações sociais que envolvem, necessariamente, a questão da classe, ultrapassando o âmbito social para compor também os âmbitos político e econômico.

Os primeiros passos deste movimento aconteceram no início do século XX quando algumas feministas, conhecedoras do movimento marxista, começaram a questionar não somente a configuração patriarcal<sup>5</sup> da sociedade, mas também sua relação com as classes sociais. A intensificação das lutas feministas durante os anos 60 renovou os debates acerca da relação entre gênero e classe principalmente em países onde o socialismo, apesar de teoricamente promover a igualdade entre os gêneros, não conseguiu libertar as mulheres da opressão. Acentuava-se a ideia de que o marxismo era uma abordagem que contribuiria positivamente para a luta contra as desigualdades de gênero e classe (ORR, 2011).

---

<sup>5</sup> Entende-se por “patriarcal” todo sistema em que o homem é considerado superior e dominante.

No Brasil, os movimentos sociais foram os precursores na difusão da essencialidade do feminismo marxista. A atuação das feministas acontecia em todas as bases populares e eram numerosas nas principais capitais do país (GONÇALVES, 2009). A luta das feministas marxistas, juntamente com outras lutas feministas, englobava, além do aparato teórico do movimento, a defesa da democracia e o fim da ditadura militar (MORAES, 2000).

Tanto no Brasil, quanto em outros países onde o movimento era presente, a base teórica na qual as feministas marxistas se apoiavam era semelhante. Não somente Marx, mas Engels, devido a sua abordagem crítica sobre a família, foi um dos principais nomes que serviram de base para o movimento.

Para o feminismo marxista, as análises primordiais dos escritos de Engels referem-se ao papel negativo das classes para as mulheres. A noção de que a divisão de classes, como já apontado anteriormente, não está presente em toda a história das sociedades, mas sim que se solidificou em um determinado momento, permitiu verificar como as estruturas sociais e econômicas se alteraram de forma a piorar a situação da mulher. A constituição de um núcleo familiar, onde a mulher exerce um papel de provedora das próximas gerações e que se submete ao homem, deve ser analisada como um fator que ultrapassa o ambiente privatizado (SANTOS; NÓBREGA, 2004).

Arruzza (2011) aprofunda a análise deste tema, entendendo o patriarcado como um definidor do que deve e quem deve exercer o trabalho produtivo e reprodutivo dentro do sistema capitalista. Porém, o capitalismo não é um mero receptor da ideologia patriarcal. Ele busca reforçar e moldar as relações de subordinação entre diferentes indivíduos de forma a se beneficiar deste contexto. Assim, o feminismo marxista entende que existe uma constante troca de valores entre o capitalismo e o patriarcado, onde ambos exploram e controlam grupos em seu benefício.

É importante ressaltar que, diferente do que muitas objeções a este movimento colocam, a análise da relação entre patriarcado e capitalismo feita pelo feminismo marxista não se restringe aos conceitos meramente econômicos e nem trata o patriarcado como um fator isolado. Pelo contrário, a análise das relações sociais busca compreender como os pontos econômicos, sociais, as relações de poder e todo o aparato de valores e ideais determinam a posição da mulher no mundo do trabalho, assim como as alternativas para sua superação. Além disso, é necessário apontar que o feminismo marxista se difere do feminismo socialista principalmente no que tange o processo de mobilização. O primeiro entende que as questões de gênero e de classe precisam ser analisadas em conjunto e que a opressão da mulher só será vencida através de uma consciência mútua de classe. O segundo adquire diferentes facetas

que conversam com feminismos que não tem como ponto central a luta de classes (ORR, 2011).

Assim, diferenciados dois tipos de feminismos que muitas vezes são confundidos, é necessário retomar à discussão sobre os valores e ideias que regem as relações entre patriarcado e capitalismo. Precisa-se ir mais profundamente à origem destas ideias e valores. Pela ótica marxista, a opressão que as mulheres vivenciam tem sua formação atrelada ao materialismo histórico, o qual é responsável pela formação da mentalidade dos indivíduos. Não é natural atribuir certos papéis às mulheres e aos homens, na verdade, a socialização pautada na estrutura social é que dita tais questões. A formação histórica do trabalho baseada no materialismo objetificou o ser humano e contribuiu para a definição do ser social tanto masculino quanto feminino. O marxismo, então, não apoia suas explicações em questões biológicas ou idealistas de gênero (SAFFIOTI, 1969).

As contribuições apontadas da teoria marxista são fundamentais para a compreensão da situação da mulher na sociedade, porém é importante ressaltar, como retratam Moraes (2000) e Federici (2004), que tal teoria deve ser complementada por alguns aspectos conceituais. A opressão da mulher apresenta diversas dimensões, as quais dão a este modelo de dominação características específicas que ultrapassam os conceitos formulados por Marx e Engels. Federici (2004) coloca os principais pontos complementares à teoria marxistas que necessitam de uma atenção quando se busca discorrer sobre a opressão da mulher.

Para se pensar no desenvolvimento de uma sociedade que oprime as mulheres é necessário pontuar, além da exploração do trabalho, a divisão sexual do trabalho que surge como forma de estereotipar e definir lugares sociais às mulheres. Esta nova divisão sexual do trabalho, sob uma nova configuração patriarcal de sociedade, retira as mulheres do trabalho assalariado e intensifica sua subordinação à figura masculina. Um exemplo claro desse processo na Idade Média é a demonização da mulher parteira e o crescimento do número de homens que realizavam partos. Quando a situação da mulher subordinada ao homem é intensificada, esta vê também o domínio do seu corpo sendo apropriado pelo patriarcado. As mulheres passam a ser meras “produtoras” de mão-de-obra. Todo este processo é essencial para que se compreenda, além do que já colocado pela teoria marxista, como a sociedade se desenvolveu anteriormente ao capitalismo e contribuiu para que este se expandisse (FEDERICI, 2004).

A exploração e opressão da mulher não nasce com o capitalismo, ela se mostra presente a partir do momento em que a força de trabalho masculina e feminina é explorada, independentemente do sistema econômico. Entretanto, o capitalismo teve e tem um papel

crucial no acirramento das opressões às mulheres através da renovação constante das suas formas de exploração, as quais se apoiam nas diferenças entre grupos para reforçar as desigualdades (TOLEDO, 2001).

Existem várias formas pelas quais o capitalismo acentuou a opressão feminina. Saffioti (1969) utiliza os conceitos de superestrutura e estrutura para apontar como a ofensiva do capital se aproveitava de conceitos patriarcais como caminho para seu desenvolvimento. No âmbito da superestrutura, as mulheres tinham suas habilidades subvalorizadas apoiadas na justificativa de que, naturalmente, as mulheres são inferiores aos homens. No nível estrutural, a autora coloca que o avanço na produção não significava um avanço de postos pelas mulheres, muito pelo contrário, quanto mais a produção caminhava para um desenvolvimento, mais as mulheres eram direcionadas às funções precárias e menos valorizadas. Toledo (2001) complementa esta análise, mostrando que as associações que acontecem na superestrutura promovem uma relação lógica entre a mentalidade dos indivíduos e as formas econômicas e sociais impostas, ditando os comportamentos de acordo com as regras de subvalorização e opressão feminina.

Colocar as mulheres em situação de trabalho precário e subvalorizar suas funções é um meio pelo qual o sistema capitalista consegue extrair mais-valia em maiores proporções. A precarização ao envolver maiores jornadas, salários menores e trabalho mais intenso permite que mulheres realizem o mesmo trabalho que os homens, porém os gastos das empresas são menores. Intensificar a opressão das mulheres, colocando os próprios homens da classe trabalhadora como agentes dessa opressão, contribui, portanto, para a acumulação capitalista mais rápida e intensa.

Cisne (2005) relaciona a exploração da mulher aos interesses da classe burguesa, colocando as desigualdades não apenas como um resultado de construções culturais, mas como meios de atender a exploração da força de trabalho pela burguesia. Além disso, enquanto mulheres de extratos sociais mais precários são exploradas no ambiente de trabalho, intensificando a acumulação de capital, as mulheres burguesas são consideradas responsáveis pela manutenção da família e pela reprodução de novos herdeiros que ocuparão o papel de exploradores. Dentro do capitalismo, independentemente da classe social, as mulheres são exploradas e oprimidas de forma a atenderem aos interesses do capital e patriarcais.

O que permite o direcionamento de diferentes funções para diferentes mulheres é a reprodução social, a qual pontua os limites e definições a serem aplicados aos indivíduos da sociedade. A reprodução social, então, determina como os tipos de trabalho (mentais e físicos) devem se organizar dentro da estrutura social. Esse contexto engloba, portanto, a quem os

trabalhos na esfera doméstica devem ser direcionados, quais indivíduos tem mais afinidade com trabalhos que exigem maior empatia e cuidado, criando assim estereótipos aproveitando conceitos patriarcais (ARRUZZA, 2015).

Um claro exemplo deste processo de reprodução social é o reconhecimento do homem como indivíduo mais capaz de realizar tarefas que exigem força física. Enaltecer a força masculina em detrimento da feminina, colocando esta como mais frágil e incapaz, mesmo quando muitas mulheres conseguem comprovar habilidades físicas, contribui para acentuar a ideia de superioridade masculina (SAFFIOTI, 1969). Esta estereotipação tem consequências tanto para mulheres que já estão inseridas em algum tipo de trabalho remunerado, quanto para as que pretendem adentrar este meio.

Quando se trata dos avanços do trabalho feminino no passar dos anos, observa-se que padrões de gênero, como os citados acima, exercem uma influência inclusive na interpretação sobre as alterações históricas do trabalho das mulheres. O aumento do número de postos ocupados por mulheres é visto como uma alteração no seio da família, ou seja, não se desvincula da mulher a ideia central de reprodutora e encarregada das tutelas da família. As mulheres são vistas não como trabalhadoras pertencentes à estrutura de classes, mas sim como indivíduos indissociáveis da estrutura familiar. Mesmo quando são consideradas trabalhadoras, o fruto do seu trabalho é visto como um meio de melhora nas condições da família e dos indivíduos masculinos, e não da própria mulher (SAFFIOTI, 1969).

A família é uma das principais instituições sociais que contribuiu para a manutenção do papel da mulher na sociedade capitalista. A divisão do trabalho no âmbito familiar está interligada à divisão sexual do trabalho, onde o trabalho considerado produtivo pertence aos homens e o reprodutivo às mulheres (MORAES, 2000). A distinção entre estes dois tipos de trabalho promove não só a desvalorização do trabalho produtivo feminino, mas legítimas discriminações dentro e fora do ambiente familiar (ARRUZZA, 2011).

A dinâmica familiar brasileira se alterou, principalmente, no último século com o aumento expressivo do número de mulheres como pessoa de referência da família<sup>6</sup>: em 1981 16,99% das famílias tinham uma mulher como pessoa de referência, porcentagem que subiu para 40,51% em 2015 (IBGE, 2015b; IBGE, 2017). Foi possível observar, também, entre 2004 e 2014, que o número de casais sem filhos aumentou de 14,4% para 19,9%, enquanto o número de casais com filhos caiu de 51% para 42,9%, e o número de famílias unipessoais subiu de 10% para 14,4%. Além destes dados, foi expressivo o número famílias compostas

---

<sup>6</sup> Por “família” entende-se todas as configurações de família existentes na sociedade, dentro de uma pluralidade que sai do conceito tradicional e conservador de família.

por casal com filho onde a mulher é a pessoa de referência: 3,6% em 2004 para 15,1% em 2014, proporção que diminui para o caso de casais com filho onde o homem é a pessoa de referência: 67,7% para 54,9% em 2004 e 2014 respectivamente (IBGE, 2015c).

Apesar de tais mudanças e de muitas mulheres não exercerem exclusivamente a função de mães e donas-de-casa, os grupos onde acontecem a socialização dos indivíduos ainda são cruciais para o funcionamento da economia e fortalecimento de questões ideológicas. Neste momento é importante levantar que a instituição familiar também foi algo criado e imposto, e não surgido naturalmente. Anteriormente a este modelo, os indivíduos se organizavam em tribos e clãs e a única relação existente era a que constituía estes núcleos. Como já colocado, o surgimento da propriedade privada e a apropriação dos meios de produção pelos homens alterou a constituição das relações, que passaram a ser privadas e um novo sistema social surgiu, o qual degradava as condições das mulheres restringindo-as não ao núcleo familiar somente, mas alterando toda a dinâmica relativa às funções que exerciam na sociedade (REED, 2009). A família, com forte base no matrimônio, se tornou uma prisão controlada pela figura patriarcal, onde as mulheres, além de oprimidas, também desconheciam qualquer forma de organização entre si que objetivasse benefício coletivo, visto que suas funções estavam reduzidas à procriação, trabalho doméstico e/ou trabalho com pouco reconhecimento (ARAÚJO, 2000).

Nos tempos atuais, as mulheres ainda são vistas como responsáveis pelas gerações posteriores e a família como encarregada de suprir todas as necessidades econômicas daquele núcleo, além de precisar seguir um padrão de auto culpabilização por eventuais problemas financeiros (ORR, 2011). Criam-se expectativas sobre o papel de mulheres e homens dentro da família, onde qualquer falha é vista como problemas individuais e não estruturais. A visão de classe, então, continua deturpada e o individualismo é reforçado, impedindo que os indivíduos reflitam sobre sua posição dentro das relações de gênero.

O ambiente criado em cima da excessiva cobrança dos papéis individuais tem consequências sobre as ações das mulheres. A insegurança sobre as próprias capacidades e as dificuldades em alcançar postos de igualdade esmaga internamente a ambição feminina de conseguir ocupar lugares diferentes no mundo do trabalho, de alterar a realidade social. Muitas mulheres se veem obrigadas a adentrar em ocupações consideradas femininas devido ao medo de fracassarem ou o sentimento de impotência diante desta configuração da sociedade. O homem, por sua vez, é ludibriado a acreditar de que é natural à masculinidade a posição de superioridade e de comando das relações sociais e isto colabora para o sustento do estado de opressão da mulher (SAFFIOTI, 1969).

Entretanto, seria inconsistente afirmar que a opressão das mulheres resulta em todos os casos em benefício para os homens. Por estar vinculada, no caso do capitalismo, aos interesses de acumulação do capital e exploração da classe trabalhadora, a opressão da mulher é negativa para os homens pertencentes às classes sociais mais precárias. Quando o homem trabalhador se enxerga como superior às mulheres, o mesmo acaba criando uma hostilidade que impossibilita o desenvolvimento de uma noção de classe e da luta para superação deste modelo.

O gênero, portanto, tem uma relação direta com classes sociais e é somente a partir da análise feminista marxista que se consegue compreender a totalidade da opressão da mulher (TOLEDO, 2001). Dessa forma, o capítulo seguinte busca levantar a situação da mulher trabalhadora na sociedade brasileira afim de pontuar, quantitativamente, as manifestações da exclusão capitalista e opressão de gênero vivenciada pelas mulheres no Brasil.

### 3.2 MULHERES E TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

A posição da mulher na sociedade brasileira, apesar das diversas conquistas nas últimas décadas, é algo que vem se modificando a passos lentos. Para se compreender o desenvolvimento do trabalho feminino no último século é necessário pontuar que até o final dos anos de 1800, a propriedade privada, base inicial da sociedade capitalista, era negada às mulheres. A disseminação da ideia de que o gênero feminino era inferior ao masculino moldou as ideias e valores das mulheres brasileiras desde o século do descobrimento, se intensificando entre o final do século XIX e início do século XX.

O processo de formação de uma força de trabalho mais industrial durante o início do século XX no Brasil trouxe consigo as desigualdades de gênero do século passado. Os números de postos de trabalho ocupados por mulheres aumentaram, entretanto, esta presença estava concentrada nos setores mais flexíveis da economia, ou seja, os mais precários e de salários mais baixos (ABRAMO, 2010). Com a expansão do capitalismo, a incorporação de mulheres e crianças no mundo do trabalho foi mais intensa, marcada por uma precarização do trabalho vivenciada principalmente por este grupo (NOGUEIRA, 2011).

Neste processo de avanço do capitalismo, a sociedade foi se alterando, as indústrias começaram a aderir novas configurações nas suas cadeias produtivas através de uma maior divisão do trabalho e houve uma expansão do setor de serviços. Todas estas alterações eram

caracterizadas por um aumento nas relações de subcontratação e precarização do trabalho, que atingiam principalmente as mulheres (NEVES, 2012), as quais além de trabalharem em condições insalubres, detinham de salário e estabilidade muito menores que dos homens. Saffioti (1969) mostra que as mulheres no ano de 1920 representavam 15,3% da mão-de-obra efetiva do país. Este número subiu para 17,9% no ano de 1960. Entretanto, a maioria destas mulheres ocupavam setores marginalizados ou que atendiam ao estereótipo de gênero<sup>7</sup>.

A marginalização da mulher no mundo do trabalho era consequência de um processo de inserção produtiva que considerava as mulheres menos qualificadas e que, logo, deveriam ocupar as funções mais mecânicas e temporárias, atendendo aos interesses das empresas em reduzir o custo e maximizar o lucro (NEVES, 2000). Já é possível observar, neste contexto, a manifestação da relação estabelecida entre patriarcalismo e capitalismo, onde a mulher inferiorizada e oprimida atende aos interesses de subvalorização da força de trabalho. Concomitantemente, a divisão sexual do trabalho se mostrava mais intensa neste momento, como aponta Nogueira (2011), pois as mulheres ocupavam as funções mais baixas hierarquicamente e recebiam salários menores, além de terem obrigações no espaço reprodutivo que não eram compartilhadas com os outros membros da família.

Após a segunda metade do século XX as mulheres tendem a aparecer em maior proporção no mercado de trabalho (FURNO; GOMES, 2015) em função de um processo de reestruturação capitalista que busca sempre uma mão-de-obra que historicamente esteja nas camadas mais desiguais da sociedade, afim de poder oferecer menos direitos e menores salários (ARAÚJO; FERREIRA, 2009). Assim, desenvolve-se um processo de precarização do trabalho feminino que tende a reforçar, assim como no início do século, os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres, através do direcionamento de ocupações e ramos específicos ao grupo e mulheres (SARDENBERG, 2004), que são os mais precários.

Apesar das mulheres se tornarem uma força de trabalho mais presente, ainda sofrem com o desemprego dentro de diversos setores, como mostra Guimarães (2001) ao apontar que entre os trabalhadores demitidos nos anos de 1989, metade das mulheres não conseguiram se inserir novamente no mercado de trabalho, contra 40% dos homens. Uma explicação possível para este processo é apontada por Guedes e Araújo (2011), como sendo a facilidade para reposição das funções com menores salários e mais precários, visto que os custos para demissão destes trabalhadores são menores. No decorrer dos anos 90 este panorama de

---

<sup>7</sup> Estereótipo de gênero, segundo Arruzza (2015), é entendido como as características e atividades atribuídas às mulheres que seguem um padrão do que é feminino, como o direcionamento de mulheres para atividades domésticas, de cuidados de pessoas, relacionados à beleza física, entre outros.

desemprego se acentuou decorrente da crise do capital e das transformações na organização do trabalho, que atingiram com maior intensidade as mulheres e a população negra (MARQUES; SANCHES, 2010). Apesar de uma queda, os dados mostram que a taxa de desocupação<sup>8</sup> das mulheres nos anos 2000 foi sempre maior que dos homens. Em 2004, 9,1% dos homens e 14,43% das mulheres encontravam-se nessa situação, porcentagem que diminuiu para 4,39% e 6,82% respectivamente, sem que se alterasse a diferença entre homens e mulheres (MELO, 2014).

Durante esta reestruturação do mercado de trabalho, que se estendeu em menor proporção durante o início do século XX, as mulheres se encontravam, em sua maioria, no setor de serviços. Este setor era caracterizado como o que oferecia piores condições de trabalho, colocando as trabalhadoras em situação de vulnerabilidade (BRITO, 2000), diante da extrema informalidade que este setor oferece, marcado principalmente pela terceirização (FURNO; GOMES, 2015). Brito (2000) aponta que, apesar da insegurança e instabilidade atingirem toda a população brasileira durante a crise dos anos 90, o trabalho masculino tende a encontrar uma maior estabilidade que o feminino, pois o trabalho feminino era mais presente no âmbito das terceirizações, trabalho informal, contrato temporário, entre outros.

Apesar das péssimas condições de trabalho, como baixos salários, maior índice de desocupação, observa-se um crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, como mostra o IBGE: entre 2000 e 2010 o número de trabalhadoras com 16 anos ou mais cresceu de 50,1% para 54,6%. Porém o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho não significa uma melhora no mesmo, as mulheres continuam se inserindo em empregos informais e precários. Uma das evidências na permanência da precarização são os salários: em 2011 o salário dos homens com 11 anos ou mais de estudos era de R\$665,03 a mais que das mulheres, número que é ainda mais preocupante dentro do nível superior onde os homens recebiam R\$1.559,60 a mais que as mulheres (IBGE, 2012).

Em relação às ocupações, Melo e Di Sabbato (2011) observaram que no ano da pesquisa o setor de serviços respondia por 75,5% do emprego feminino, além disso, 35% das mulheres tinham carteira assinada, e 75% das trabalhadoras nos subsetores de serviço recebiam até 2 salários mínimos. O aumento do número de mulheres no setor de serviço se comparado ao dos homens mostra como a força de trabalho feminina é direcionada a este ambiente: de 2003 a 2011 a porcentagem de mulheres trabalhando nos setores de serviços em

---

<sup>8</sup> Desocupação, de acordo com o IBGE, se refere a todas as pessoas que não são empregadas, empregadoras, nem trabalham por conta própria e que estavam procurando emprego no momento da pesquisa.

geral subiu 4,4 pontos percentuais, enquanto para os homens este número foi de 2,68 pontos percentuais (IBGE, 2012).

Além de aumentarem sua presença no setor de serviços, atualmente as mulheres recebem, em média, 70% da renda masculina, permanecendo a desigualdade salarial independentemente da posição ocupada (NEVES, 2006; PINHEIRO et al., 2016). A condição social que determina tais dados quantitativos vem da ideia de que a mulher deve ser subordinada ao homem independente da profissão, o que ocasiona uma desvalorização da força de trabalho feminina e conseqüentemente a desigualdade de identidades entre os grupos (CHIES, 2010).

Mesmo com a barreira criada pela construção social dos gêneros, as mulheres conseguiram adentrar profissões socialmente definidas como masculinas (NEVES, 2012), como ocorre quando aumenta o número de mulheres arquitetas, dentistas e médicas durante os anos 90 (ARAÚJO et al., 2004). Dentro deste ambiente de alteração da posição da mulher encontra-se a pesquisa de Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) sobre mulheres executivas. Os resultados desta pesquisa mostraram que há um ambiente de trabalho que julga a posição da mulher e exige que a mesma prove que é competente para uma posição superior muito mais do que se exige de um homem. Além disso, cria-se um ambiente onde as mulheres que estão nessa posição acreditam que não existem barreiras sexistas que dificultam sua ascensão dentro da empresa, transferindo para si mesmas a responsabilidade sobre alcançar postos melhores.

Mesmo havendo mulheres em posições diferentes nas organizações, não é alterada boa parte do mundo do trabalho que mantém o padrão sexista e cria guetos ocupacionais para as mulheres, que são direcionadas para profissões consideradas tipicamente femininas como enfermeiras, professoras de ensino fundamental e secretárias. Todas estas profissões detêm de baixos níveis de remuneração e prestígio (NEVES, 2012), não oferecendo às mulheres a oportunidade e a possibilidade de ocuparem posições de chefia ou diretorias, mesmo que haja uma diferença positiva para as mulheres quanto aos anos de estudos, comparadas aos homens (CHIES, 2010). Indo além da análise de posições, é necessário pontuar algumas considerações: primeiramente, criticar o fato de que não existem mulheres em posições altas na hierarquia do trabalho parece, inicialmente, incoerente com a abordagem feminista marxista, já que a hierarquia de classes é algo a ser combatido. Entretanto, apontar como as mulheres se concentram em extratos mais precários no mundo do trabalho é uma forma de reforçar a teoria de que o capitalismo, utilizando de ideias patriarcais, subvaloriza o trabalho feminino. Em segundo lugar, mostrar como o acesso a certas posições é restrito, como o

salário é baixo e como as mulheres, mesmo depois de décadas, são encaixadas como responsáveis pela família são meios de comprovar como a sociedade segue uma lógica benéfica para a acumulação do capital e para a manutenção do patriarcado moderno<sup>9</sup>.

Dando continuidade a tais análises, o trabalho feminino, além das dificuldades já citadas, é permeado pelo imaginário de que as mulheres são mais limitadas que os homens e mais problemáticas por serem vistas como uma pessoa que necessariamente também tem obrigações dentro da família, como cuidar da casa e dos filhos (CHIES, 2010). Isto contribui para o direcionamento das mulheres para as profissões mais precarizadas e com maiores índices de rotatividade, como é o caso das funções que exigem baixa qualificação (FURNO; GOMES, 2015). Segundo Pinheiro et al. (2016), cerca de 60% das mulheres ocupadas estão inseridas em relações de trabalho precárias e quando observados os dados do IBGE (2014), nota-se que, no ano de 2010, 25,2% das mulheres trabalhadoras acima de 16 anos exerciam funções sem carteira assinada ou não remuneradas, contra 18,3% dos homens.

É importante ressaltar que a precarização do trabalho feminino foi seguida por diversas manifestações contra a reestruturação das formas de trabalho, como pode ser observado em 1975, com a definição deste como o Ano Internacional da Mulher pela ONU, onde foram evidenciadas as condições de subordinação feminina e a necessidade de combatê-las (NEVES, 2000). No Brasil, mais especificamente, ocorreram manifestações como o I Congresso da Mulher Metalúrgica em 1978, na cidade de São Bernardo do Campo e a criação, na segunda metade dos anos 80, da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da Central Única de Trabalhadores (CUT). Posteriormente, o PT adotou, em 1991, cota mínima de 30% destinadas às mulheres nas direções partidárias (ABRAMO, 2010).

Apesar de tais manifestações, a precarização se manteve presente, sendo uma das suas maiores manifestações a terceirização dos serviços que dizem respeito principalmente à manutenção, vigilância e limpeza. Este último, ocupado em sua maioria pelas mulheres, reflete tanto a construção sexista que é feita em cima dos gêneros (OURIQUES; GARBIN, 2007), quanto o direcionamento de mulheres para funções mais precárias, afim de atender aos interesses de exploração capitalista. A realidade da trabalhadora terceirizada, então, é permeada por diversos problemas não só econômicos como sociais, os quais serão tratados no tópico seguinte.

---

<sup>9</sup> Entende-se como “patriarcado moderno” o patriarcado onde o poder do homem como pai entra em declínio, porém permanece a figura do homem dominador na figura do marido, além dos outros homens na sociedade como chefes, entre outros (NARVAZ; KOLLER, 2006).

### 3.3 O CENÁRIO DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS NO BRASIL

Para se discutir a questão das trabalhadoras terceirizadas é necessário entender que as mesmas enfrentam problemas que se somam e vão além da questão de gênero. O estereótipo criado em cima do papel dos gêneros, citado anteriormente, não é um agravante isolado no caso das mulheres terceirizadas. Estas trabalhadoras também sofrem com condicionantes de classe, como a baixa escolaridade, fruto da dificuldade de acesso ou permanência nas escolas.

Diversas pesquisas mostram que o nível de escolaridade das trabalhadoras terceirizadas é, em sua maioria, muito baixo. Souza (2012), ao realizar uma pesquisa com as trabalhadoras terceirizadas da Universidade Federal da Bahia (UFBA) considerando variáveis sobre precarização e divisão sexual do trabalho, observou que mais da metade das entrevistadas tinha, no máximo, o ensino médio completo, estando a maioria delas no grupo das que não terminaram o ensino fundamental. Este resultado se repete em diversas pesquisas (ANDREATA, 2016; COSTA, 2015; IRBER, 2016; LISBOA, 2004), sendo uma semelhança entre elas o fato de que nenhuma das trabalhadoras pesquisadas tem ensino superior incompleto ou completo. Apesar de não explorada detalhadamente, a ausência de trabalhadoras terceirizadas que ingressaram, mesmo que temporariamente, no ensino superior é uma evidência da exclusão social que este grupo sofre. As trabalhadoras, em relação à educação, são afetadas por dois agravantes: primeiramente, estas mulheres, em sua maioria, não conseguem terminar os estudos porque precisam se dedicar integralmente ao trabalho desde muito cedo devido às necessidades familiares, como mostra a pesquisa feita por Silva (2012), onde 94% das trabalhadoras entrevistadas começaram a trabalhar antes dos 18 anos. No caso das que terminam o ensino médio, existe a dificuldade de acesso às universidades, pela falta de conhecimento sobre a oportunidade de ingressar em universidade pública, por problemas financeiros, entre outros, que fazem com que estas mulheres inevitavelmente sejam direcionadas para os trabalhos mais precários, como o terceirizado. Este quadro permite observar que, numa sociedade onde o nível de escolaridade é um forte indicador e determinante de condição social, as trabalhadoras terceirizadas pertencem aos estratos sociais mais precários.

As dificuldades enfrentadas por essas trabalhadoras não são restritas à educação, mas estão presentes também no âmbito econômico e social. As pesquisas analisadas mostram uma remuneração muito baixa das trabalhadoras terceirizadas, a qual, em sua maioria, não chega a um salário mínimo. Apesar de haver um salário proporcional à jornada, isto não significa que

a remuneração seja aceitável. Andreatta (2016) constata, em sua pesquisa com as trabalhadoras terceirizadas da cidade de Santa Maria, que as que recebem menos de um salário mínimo trabalham de 36 a 40 horas semanais, o que indica uma baixa remuneração e uma carga horária elevada. Oferecer empregos precários com baixos salários é uma característica do capitalismo que, junto com ideais do patriarcado moderno, subvaloriza a força de trabalho feminina, colocando-a como complementar à masculina, e não principal. Esta ideia é utilizada tanto como justificativa às remunerações inferiores recebidas pelas mulheres, quanto como meio de atingir ao objetivo de acumulação de capital através da exploração da força de trabalho.

As consequências de um sistema que une exploração da classe trabalhadora e opressão da mulher são muito mais densas para as trabalhadoras terceirizadas e ultrapassam o limite da remuneração, estando presente no âmbito familiar. Apesar de haver uma oscilação entre o estado civil das mulheres que trabalham no setor terciário, algo é muito presente na vida da maioria das trabalhadoras: o trabalho que realizam em casa após chegarem do emprego. Além de terem trabalhos precários e baixos salários, as trabalhadoras terceirizadas precisam lidar com tarefas domésticas após chegarem nas suas casas, principalmente as que tem filhos e/ou são casadas (COSTA, 2015; IRBER, 2016; LISBOA, 2004; SILVA, 2012; SOUZA, 2012).

Dados coletados por Silvestre, Ferreira e Amaral (2016), em uma pesquisa realizada na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), mostram que as trabalhadoras terceirizadas da instituição destinam cerca de 15,8h semanais ao trabalho doméstico, enquanto para os trabalhadores terceirizados este número é de 2,6h. Esta dupla jornada de trabalho é característica de um sistema que considera a mulher como única responsável pelos afazeres domésticos, atribuindo ao gênero essa função. Silva (2012), em sua pesquisa sobre a situação das trabalhadoras terceirizadas de um hospital em Natal, Rio Grande do Norte, constatou que várias trabalhadoras argumentavam que os companheiros, mesmo os desempregados, se negavam a realizar tarefas domésticas justificando que esta seria uma função feminina. Uma situação que não se restringe à vivência das mulheres casadas, visto que muitas das trabalhadoras solteiras tinham a mesma rotina de tarefas domésticas, muitas vezes relacionadas ao cuidado de parentes. Fica claro que o estereótipo de gênero está presente nesta situação onde as mulheres são vistas como responsáveis exclusivas pelas tarefas domésticas, mesmo que trabalhem e necessitem de tempo de lazer e descanso. Tanto Silvestre, Ferreira e Amaral (2016), quanto Souza (2012) constataram em suas pesquisas que os homens dedicam mais tempo às atividades de sono e lazer do que as mulheres. Silva (2012) mostra que, enquanto 62,5% dos trabalhadores têm momentos de lazer, estudo e descanso após o trabalho,

somente 28% das mulheres fazem o mesmo. As mulheres, logo, trabalham mais, ganham menos e se divertem e descansam menos.

A atribuição de funções e tarefas específicas para as mulheres também se manifesta nas atividades exercidas pelas trabalhadoras terceirizadas. Apesar de haver uma diversidade de funções exercidas por trabalhadores terceirizados no geral, as mulheres tendem a se concentrar nas áreas de limpeza e cozinha (como copeiras e cozinheiras) (SILVA, 2012). Este fato ultrapassa o momento presente das trabalhadoras, fazendo parte também das experiências anteriores. Muitas trabalhadoras terceirizadas, antes de pertencerem a esta categoria, eram trabalhadoras domésticas tanto como diaristas, quanto como empregadas com carteira assinada. Além do trabalho doméstico, muitas estavam inseridas no setor de serviços ou trabalhando por conta própria como revendedoras de cosméticos, por exemplo. A informalidade nesta situação é expressiva, visto que muitas trabalhadoras não têm carteira assinada quando exercem as funções citadas acima (ANDREATA, 2016; SILVA, 2012; SOUZA, 2012), o que pode ocasionar uma dificuldade de acesso à benefícios como aposentadoria e fundo de garantia. Observa-se que muitas mulheres, antes mesmo de pertencerem ao grupo dos terceirizados, já se encontram em situação de trabalho precário, visto que usualmente trabalham informalmente ganhando pouco.

A terceirização como nova forma de participação feminina no mercado de trabalho acarreta, também, consequências negativas para a saúde das mulheres como deterioração das condições físicas e mentais (ARAÚJO; FERREIRA, 2009). Além disso, há um agravamento dos problemas como assédio moral e sexual, vivenciado por diversas trabalhadoras que se acentua quando se trata das trabalhadoras terceirizadas que se encontram nos postos mais explorados pelo capitalismo.

Uma pesquisa realizada na Universidade de Brasília (UNB) mostrou que mais da metade das trabalhadoras terceirizadas pesquisadas relataram sofrer discriminação, sendo esta motivada pela situação hierárquica em que se encontravam na instituição. As principais formas de discriminação apontadas foram o tratamento discriminatório e a ausência de respeito, motivada pelo fato de serem trabalhadoras da limpeza (IRBER, 2016). Resultado semelhante foi constatado por Lisboa (2004), em uma pesquisa feita com trabalhadoras terceirizadas na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e por Costa (2015), a qual analisou a condição de trabalho das trabalhadoras terceirizadas do município de Catalão. A discriminação e humilhação, e o assédio moral, na segunda pesquisa, faziam parte do ambiente de trabalho de muitas mulheres. A invisibilidade, apesar de ser mais subjetiva, se comparada à discriminação direta, também é uma forma de exclusão das trabalhadoras

terceirizadas. A ideia de que as atividades exercidas por estas mulheres são inferiores a quaisquer outras da instituição causa uma perda de valorização do trabalho que, por mais que não seja manifestada diretamente, é percebida pelas trabalhadoras (ANDREATA, 2016).

Juntamente com as relações desiguais que ali se estabelecem, o ambiente físico de trabalho também se mostra problemático. Cerca de 77% das entrevistadas na UNB relataram que ficam mais de 6 horas em pé durante uma jornada de trabalho e 75% disseram que correm riscos no trabalho, sendo os principais: quedas, contaminação via produtos químicos e doenças (IRBER, 2016). Resultado semelhante pode ser observado na pesquisa realizada na UFSC, onde as trabalhadoras sofrem com doenças causadas por excesso de esforço físico e intoxicação por produtos químicos. Além destas, doenças relacionadas ao nível psicológico, como depressão e angústia, também foram observadas nas mulheres, fruto principalmente de problemas financeiros domésticos (LISBOA, 2004). Tais dados conversam com a pesquisa feita pela DIEESE/CUT (2014) a qual mostra um alto índice de acidentes e doenças de trabalho em trabalhadores terceirizados, um agravante presente também no grupo das mulheres.

Apesar de pertencerem à mesma classe, vivenciarem as mesmas dificuldades, existe um déficit na consciência de coletividade. Andreatta (2016) aponta em sua pesquisa que as trabalhadoras não se sentem parte de um grupo e veem as colegas de trabalho como conhecidas. Esta situação é fruto da própria divisão criada dentro da empresa, onde muitas mulheres trabalham sozinhas e se encontram somente no momento da alimentação, a qual acontece em locais muitas vezes improvisados, com tempo cronometrado. O ambiente de trabalho é propício, justamente, para criar uma indiferença entre as trabalhadoras, afim de que se mantenha um sentimento de individualismo. A ausência de uma noção de classe é nociva para as trabalhadoras, e benéfica tanto para o capitalismo, quanto para o patriarcado moderno. Quando as mulheres, influenciadas pelo ambiente, não enxergam a possibilidade de atuar como um grupo, não existe uma força para exigir que a situação mude. Assim, reprimir indiretamente a formação de uma consciência de classe é um caminho para a manutenção da exploração do trabalho das mulheres tanto como classe social marginalizada, quanto como gênero oprimido. Esta ausência de pensamento coletivo é observada, também, quando as expectativas das trabalhadoras, que são arrumar melhores empregos e sair da situação.

Além das dificuldades no interior da instituição, estas mulheres enfrentando problemas judiciais. A questão dos direitos trabalhistas das trabalhadoras terceirizadas é, também, algo preocupante na pesquisa realizada na UNB. Foi notável a problemática que existe em torno das férias. Muitas trabalhadoras não conseguem tirar férias devido ao contrato com duração

de um ano que firmam com a empresa terceirizada. Quando este contrato chega ao fim, é renovado e um novo contrato com uma nova empresa é firmado, e todo tempo de trabalho começa do zero.

Tais pontos indicam a existência de diversos problemas específicos que atingem as trabalhadoras terceirizadas e que estão relacionados tanto à precarização do trabalho e exploração do trabalhador, quanto às questões de desigualdade de gênero. Entender as relações de gênero é uma condição essencial para se compreender as diferentes formas de atuação da terceirização (ARAÚJO; FERREIRA, 2009). Assim, como ressalta Abramo (1996), é necessário ir além de dados estatísticos para compreender o que significa a presença das mulheres no mundo da reestruturação produtiva e precarização do trabalho, precisa-se descobrir e entender quem são estas mulheres, o que fazem, de onde vem, em outras palavras, encontrar com a realidade do trabalho e suas múltiplas facetas afim de tratar as mulheres como pessoas e não apenas como números.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordados os caminhos metodológicos que foram tomados pela pesquisa, iniciando pela caracterização e seleção da amostra, seguindo pela descrição do método utilizado para coleta de dados e, por último, o procedimento para análise dos dados.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E SELEÇÃO DA AMOSTRA

A presente pesquisa é de caráter qualitativo, pois esta abordagem é caracterizada pelo processo de geração de dados através de “percepções, ações, crenças e valores” (CEDRO, 2011, p. 129) dos indivíduos pesquisados. Como se busca compreender como se constrói o significado de trabalho e as relações de gênero dentro do ambiente de trabalho das trabalhadoras terceirizadas, este caminho metodológico se mostra mais adequado. A pesquisa qualitativa aborda também os significados e razões que norteiam as decisões e ações dos atores sociais dentro do contexto no qual estão inseridos (FRASER; GONDIM, 2004), uma questão de difícil abordagem em pesquisas quantitativas, por exemplo, devido à grande subjetividade envolvida (BONI; QUARESMA, 2005).

A captação e o entendimento do que é subjetivo no indivíduo é o ponto principal deste método que, segundo Fraser e Gondim (2004), parte do pressuposto de que toda ação humana é permeada por significados. Porém, é necessário ressaltar que, para que a pesquisa qualitativa seja relevante, é importante identificar e justificar a importância da escolha de pesquisar um segmento social em específico. Considerando tal questão, a escolha do tema de pesquisa se apoia nos diversos estudos publicados sobre as condições precárias da terceirização no país, que é composta em parte por mulheres. Seguindo a linha de gênero, segundo outros estudos, as mulheres sofrem discriminações específicas de gênero, tornando-se necessário assim, além de dar voz a estas trabalhadoras, evidenciar como elas se veem e os principais problemas enfrentados pelas mesmas.

Levantadas tais concepções e buscando atingir os objetivos propostos, a presente pesquisa realizou entrevistas semiestruturadas com as trabalhadoras terceirizadas do Campus

Varginha da UNIFAL-MG. Dados fornecidos em 2016<sup>10</sup> mostram que a UNIFAL-MG, no ano selecionado, possuía 422 trabalhadores terceirizados, sendo 332 em Alfenas, 41 em Varginha e 49 em Poços de Caldas. Entretanto, no início de 2017, houve um corte do número de trabalhadores terceirizados nos quatro *campi* da universidade, caindo para 353 trabalhadores, sendo 275 nos dois *campi* em Alfenas, 39 em Varginha e 39 em Poços de Caldas. Atualmente, estes trabalhadores se encontram divididos da seguinte forma:

Tabela 3 – Categorização dos trabalhadores terceirizados de todos os *campi* de acordo com função e sexo (2017) (continua)

Categoria	Nº homens	Nº mulheres	Total
Auxiliar administrativo	24	40	64
Analista de amostras	0	2	2
Auxiliar de laboratório	2	49	51
Auxiliar de mecânico	1	0	1
Auxiliar de prótese dentária	2	1	3
Auxiliar de serviços gerais	19	6	25
Bombeiro/Bombeira	1	1	2
Copeiro/Copeira	0	5	5
Eletricista	7	0	7
Encarregado/Encarregada de limpeza	0	1	1
Jardineiro/Jardineira	5	0	5
Lavador/Lavadora de veículos	1	0	1
Marceneiro/Marceneira	4	0	4
Motorista	14	0	14
Office boy/girl	1	0	1
Organizador/Organizadora de eventos	1	1	2
Pedreiro/Pedreira	2	0	2
Pintor/Pintora	1	0	1
Porteiro/Porteira	16	2	18
Secretário/Secretária atendente	13	31	44
Serralheiro/Serralheira	2	0	2

<sup>10</sup> Fornecidos pelo setor de contratos da Unifal-MG

Tabela 3 – Categorização dos trabalhadores terceirizados de todos os *campi* de acordo com função e sexo (2017) (conclusão)

Categoria	Nº homens	Nº mulheres	Total
Servente de limpeza	0	46	46
Servente de pedreiro	1	0	1
Supervisor de obras	1	0	1
Supervisor de segurança	1	0	1
Técnico/Técnica em áudio e vídeo	2	0	2
Técnico/Técnica em refrigeração	1	0	1
Técnico/Técnica em hardware	3	0	3
Vigia diurno/noturno	4	0	4
Vigilante diurno/noturno	39	0	39
	168	185	353

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados fornecidos pela Unifal-MG.

Uma primeira análise da tabela mostra que, na organização analisada, as mulheres se encontram concentradas em funções de limpeza, secretaria, e auxiliar administrativo e de laboratório, diferente dos homens que são mais pulverizados entre as 30 categorias presentes na universidade. A concentração de trabalhadoras em algumas atividades consideradas inerentes à figura feminina reforça que, na instituição, existem os nichos ocupacionais. Este mesmo problema pode ser apontado quando se observa que em categorias como vigilância, motorista e portaria há uma predominância total masculina. Outro ponto importante a ser observado é que as mulheres foram as mais afetadas pelo corte nos terceirizados. Enquanto o número de trabalhadores homens caiu de 194 em 2016 para 168 em 2017, o de mulheres foi de 228 para 185, ou seja, decresceram 13% e 18% respectivamente, o que mostra que as mulheres foram mais afetadas pelas demissões.

Na unidade de Varginha, foco deste trabalho, os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados estão divididos da seguinte forma:

Tabela 4 – Categorização dos trabalhadores terceirizados do campus Varginha de acordo com função e sexo (2017)

Categoria	Nº homens	Nº mulheres	Total
Auxiliar administrativo	3	5	8
Auxiliar de serviços gerais	1	1	2
Copeiro/Copeira	0	1	1
Eletricista	1	0	1
Jardineiro/Jardineira	2	0	2
Motorista	2	0	2
Porteiro/Porteira	3	0	3
Servente de limpeza	0	9	9
Vigia diurno/noturno	2	0	2
Vigilante diurno/noturno	9	0	9
	23	16	39

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados fornecidos pela Unifal-MG.

As informações contidas na tabela apontam para uma tendência semelhante à observada em todos os *campi* da universidade. As trabalhadoras terceirizadas do campus Varginha encontram-se divididas em somente 4 das 10 funções existentes, estando concentradas nas funções de limpeza e administrativa.

Godoy (2005) e Duarte (2004) evidenciam que neste tipo de pesquisa é necessário ficar claro quais foram os critérios utilizados para a seleção dos informantes, assim como descrevê-los posteriormente e como se deu o contato entre o pesquisador e os pesquisados. Devido ao fato de que a pesquisa, em seus objetivos, não apresenta nenhuma limitação quanto a condição econômica do grupo pesquisado e de que o número de trabalhadoras no campus é pequeno, optou-se por entrevistar todas as trabalhadoras.

Assim, todas as trabalhadoras terceirizadas do campus Varginha foram contatadas, porém somente 9, 4 auxiliares administrativas e 5 auxiliares de limpeza, se mostraram dispostas a responder a pesquisa. Afim de manter a confidencialidade dos dados, as trabalhadoras foram identificadas com nomes fictícios inspirados em autoras feministas, sendo elas: Alexandra (Kollontai), Bell (Hooks), Helleieth (Saffioti), Evelyn (Reed), Simone (de Beauvoir), Clara (Zetkin), Mirla (Cisne), Silvia (Federici) e Joan (Scott). A coleta de dados através da realização de tais entrevistas é especificada no tópico seguinte.

## 4.2 COLETA DE DADOS

A busca por entender a subjetividade, uma característica já comentada da pesquisa qualitativa, necessita de meios de coletas de dados que captem os valores e crenças dos indivíduos afim de atingir o objetivo proposto. A entrevista nas pesquisas sociais, segundo Boni e Quaresma (2005), é um meio eficaz de obter as informações desejadas que partem das particularidades das opiniões dos pesquisados. Através das entrevistas é possível explorar tópicos que são mais sensíveis e mais profundos dentro dos fenômenos sociais (GILL et al., 2008) possibilitando, conseqüentemente, uma melhor compreensão do que se busca estudar.

Para este trabalho, optou-se pela utilização da entrevista semiestruturada, que consiste em um roteiro de perguntas sobre o tema pesquisado, porém mais flexíveis, dando uma certa liberdade ao pesquisador no momento da pesquisa. A técnica de entrevista semiestruturada permite explorar melhor as crenças, valores e opiniões dos entrevistados possibilitando que o entrevistador acrescente perguntas no processo, que poderão auxiliar na pesquisa (BONI; QUARESMA, 2005; GILL et al., 2008).

A oportunidade de criar perguntas, ajudando no processo de compreensão da subjetividade, é importante pois proporciona uma reflexão de todo o ambiente coletivo a partir da experiência do entrevistado dentro daquele grupo social (DUARTE, 2004). Isto é o resultado da liberdade de discurso proporcionada pela entrevista semiestruturada, que quebra até certo ponto a rigidez existente entre pesquisador e pesquisado (FRASER; GONDIM, 2004), se aproximando de uma conversa mais livre, respeitando as premissas metodológicas para dar confiabilidade às informações (MANZINI, 1991).

A confiabilidade com a qual as informações são geradas é uma das principais críticas a este método de coleta de dados, visto que há a possibilidade de que o pesquisador acabe enviesando as respostas de acordo com o resultado que deseja atingir (BONI; QUARESMA, 2005). Considerando estes pontos, a pesquisa buscou seguir alguns pressupostos metodológicos que são necessários para atingir um grau de confiabilidade.

Durante as entrevistas, além do roteiro para direcionamento das perguntas, foram formuladas novas questões baseadas no que foi levantado teoricamente sobre o tema, buscando sempre dar à entrevistada liberdade para discorrer sobre o assunto proposto. A habilidade de escutar o que as entrevistadas tinham para falar, retomando ao tema sempre que necessário, foi um ponto importante para o andamento da entrevista (GILL et al., 2008) que

foi aplicado sempre que possível, respeitando os pressupostos de que a condução deve ser a mais neutra possível para que não enviesasse as respostas recebidas (DUARTE, 2002).

Após o término de todas as entrevistas, as mesmas foram organizadas e transcritas de forma a facilitar a interpretação dos pontos principais descritos pelas entrevistadas. Manter a fidelidade quanto aos dados será um pressuposto seguido no momento da transcrição, para que não sejam desenvolvidas interpretações errôneas sobre os discursos, algo essencial para a validade da pesquisa (DUARTE, 2004). Organizadas, as entrevistas foram analisadas através da abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso na perspectiva do autor Van Dijk, que será melhor explicitada a seguir.

#### 4.3 ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO

A análise dos dados coletados foi realizada através da abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso (ACD). Dentre os diversos autores que discorrem sobre ACD, como Norman Fairclough, Theo Van Leeuwen, entre outros, optou-se por um caminho na perspectiva de Van Dijk. As principais diferenças entre estes autores, que são os mais famosos dentro da Análise Crítica do Discurso, giram em torno, principalmente do escopo analisado. Theo Van Leeuwen tem seu foco nas informações transmitidas por vias verbais e visuais, enquanto os trabalhos de Norman Fairclough estavam mais relacionados aos discursos em mídias de massa, além da relação entre discurso e contexto imediatista. Já Van Dijk analisa o discurso, principalmente, pela ótica da cognição social como uma forma de ligação entre o discurso e a sociedade. As vantagens da ACD na perspectiva de Van Dijk são relacionadas à amplitude das questões consideradas quando é feita a análise do discurso, porém este autor falha em alguns momentos ao não dar a devida importância à variável “contexto” em sua teoria, focando mais na parte cognitiva do indivíduo e dos grupos (GUIMARÃES, 2012). Ressalta-se que a escolha por este autor se deu pela coerência entre as ferramentas que compõem esta abordagem e a proposta do trabalho. Este tipo de abordagem tem seu foco na análise dos componentes presentes nas falas e textos (VAN DIJK, 1993) e quais são os significados produzidos pelos mesmos (VAN DIJK, 1995). Para a compreensão dos significados presentes nos discursos, a ACD utiliza da multidisciplinaridade, sendo o foco principal desta abordagem entender a “the relations between discourse and society (including

social cognition, politics and culture)”<sup>11</sup> (VAN DIJK, 1995, p.17), não se limitando somente ao material verbal, mas expandido para gestos e ações não verbais. Como o método de coleta de dados será entrevista semiestruturada, a análise de ações também contribuirá para o alcance do objetivo almejado.

Um dos pontos principais da ACD é o foco na compreensão dos problemas sociais através da análise do discurso de diferentes atores sociais (VAN DIJK, 1993). Para isto, a mesma oferece caminhos para a compressão do abuso de poder e social, e da desigualdade legitimada e reproduzida dentro da sociedade (VAN DIJK, 2015).

Van Dijk (2015) sintetiza as principais propriedades da ACD e sua diferença das outras abordagens: tem um foco específico nos problemas sociais e nas estruturas dentro deste contexto, a compreensão de que os problemas sociais envolvem diversos pontos da sociedade. A ACD busca não só descrever os discursos, mas também explicar como e porque são construídos e como a dominação é reproduzida e legitimada no contexto social, como, por exemplo, no caso a discriminação contra a mulher que acontece no ambiente de trabalho.

A dominação, no contexto da ACD, é entendida como o poder social exercido por atores, considerados maiorias sociais, sobre minorias sociais afim de manter a desigualdade (VAN DIJK, 2015) por meio de discursos tanto através de conversas, quanto através de documentos oficiais, imprensa, discursos políticos, entre outros. Porém, esta não se limita somente aos discursos das maiorias sobre as minorias, mas também visa entender como se constroem os discursos das minorias dentro deste contexto de desigualdade e resistência por parte de grupos sociais (VAN DIJK, 1995). Para atingir este objetivo, a ACD considera as estruturas cognitivas envolvidas nos discursos que, conseqüentemente, estão ligadas às “cognições sociais” (VAN DIJK, 1996, p. 85) dos grupos de diversos níveis. As cognições sociais são entendidas como todas as características subjetivas intrínsecas ao discurso, como crenças, emoções, interpretações e todos os aspectos que compõem o pensamento do indivíduo sobre o assunto tratado (VAN DIJK, 2001).

O caráter crítico desta abordagem objetiva questionar e se opor a dominação social que, segundo Van Dijk (1996), é institucionalizada e organizada na sociedade de forma que se criem rotinas de reprodução do poder das maiorias. Este poder se manifesta através de falas racistas e sexistas que muitas vezes não estão explícitas no discurso, e por isso necessitam de uma análise mais profunda para que se entenda como estão expressas (VAN DIJK, 1995), pois existe uma naturalização de falas discriminatórias pois pouco se reflete sobre as mesmas.

---

<sup>11</sup>“As relações entre discurso e sociedade (incluindo cognição social, política e cultura)” (VAN DIJK, 1995, p.17, tradução nossa).

Algumas ferramentas são apontadas por Van Dijk como auxiliares na identificação dos significados dos discursos. O autor coloca que os discursos são compostos por macroestruturas e microestruturas. As macroestruturas envolvem o conhecimento que advém da situação do indivíduo como pertencente a um grupo. Assim, noções manifestadas pelo indivíduo que são compartilhadas por grupos sociais, institucionais, além do papel que o mesmo exerce na sociedade compõem a macroestrutura. Já as microestruturas são as manifestações no nível individual que apontam as metas, experiências e todos os âmbitos que não estão fortemente ligados ao nível social (VAN DIJK, 2001).

Juntamente com as macroestruturas e microestruturas, existem dois pontos que influenciam o discurso de um indivíduo: o significado local e o contexto global. Segundo Van Dijk (2001), os contextos globais são o conhecimento cultural, histórico e político compartilhados que exercem influência sobre a construção do discurso. O significado local, por sua vez, é resultado de um processo de seleção onde o indivíduo demonstra, através do discurso, quais são as crenças ou eventos mais relevantes para ele.

Para se entender tais composições do discurso, é importante identificar também as informações implícitas que os indivíduos expressam. Apesar de não estar exposta claramente no texto, as informações implícitas são parte das crenças e ideias e são importantes para a compreensão dos significados. A ideologia, assim como as informações implícitas, são uma forma de manifestação de representações características de grupos sociais. Buscar identificar a ideologia por trás do discurso é uma forma de compreender a que grupo um indivíduo pertence e, conseqüentemente, suas crenças e opiniões como atores sociais (VAN DIJK, 2001).

A representação dos atores sociais dentro destas falas também é abordada pela ACD, pois a mesma considera importante analisar o discurso de acordo com quem fala e sobre o que fala, ou seja, a posição do indivíduo na sociedade tem conseqüências na sua opinião e o jeito que age diante de diferentes grupos sociais (VAN DIJK, 1993). Dessa forma, faz-se um paralelo entre o papel isolado do indivíduo e o papel social dos grupos, buscando compreender como se constroem as relações entre os mesmos e em que tipo de ideias, crenças e valores elas se baseiam (VAN DIJK, 1995).

Tratando especificamente da relação de poder entre atores sociais, Van Dijk (1993) aponta que a ACD tem em seu escopo a interpretação da discriminação, racismo e preconceito sofrido por imigrantes, negros e mulheres. No caso das mulheres, a abordagem auxilia no entendimento de como as estruturas sociais reforçam a superioridade masculina, o que coloca as mulheres em situação de desigualdade nos ambientes sociais como no trabalho, além de

serem discriminadas, agredidas e abusadas. Como já levantado acima, a ACD busca compreender as relações de poder, também, na perspectiva do dominado, pois entende-se que as minorias são os grupos que tem maior propriedade para falar sobre os próprios problemas, sendo possível obter com maior precisão as consequências das desigualdades.

Assim, a ACD “try to formulate or sustain an overall perspective of solidarity with dominated groups”<sup>12</sup> (VAN DIJK, 1995, p.18), evidenciando com bases científicas os principais problemas sociais enfrentados pelas minorias e causados pela desigualdade e abuso de poder, afim de combatê-los almejando um melhor ambiente social para os grupos que atualmente mais enfrentam dificuldades.

Observando tais questões e considerando o objetivo do presente trabalho, a ACD se mostra como um caminho para entender de forma crítica o significado do trabalho para as trabalhadoras terceirizadas, sem que se desconsidere questões sociais. Além disso, essa abordagem permitirá ressaltar as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras terceirizadas tanto no que concerne à questão de precarização do trabalho, quanto em todo o ambiente que envolve gênero. Por ter um caráter de combate às desigualdades, a utilização da ACD também foi uma forma de dar visibilidade a um grupo ainda muito invisível na sociedade, buscando fortalecer a luta contra este tipo de opressão.

---

<sup>12</sup> “[...] tenta formular ou sustentar uma perspectiva geral de solidariedade com grupos dominados” (VAN DIJK, 1995, p.18, tradução nossa).

## 5 TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS: A REALIDADE ATRAVÉS DOS DISCURSOS

### 5.1 UM BREVE HISTÓRICO DA UNIFAL-MG

A Universidade Federal de Alfenas foi fundada no dia 3 de abril de 1914 sob o nome de Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas (EFOA). O reconhecimento da EFOA aconteceu um ano depois no nível estadual e, em 1931, o Ministério da Educação e Saúde Pública reconheceu nacionalmente a instituição. Entretanto, foi somente em 2005 que a instituição se transformou em Universidade Federal de Alfenas.

A universidade, atualmente, possui três *campi* e oferece 22 cursos de graduação nas unidades sede em Alfenas, 4 na unidade de Poços de Caldas e 4 na unidade de Varginha, além de 3 cursos de Educação à Distância. Além disso, a universidade possui diversos cursos de pós-graduação na área de Ciências da Saúde, Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas.

A Unifal-MG – Campus Varginha iniciou suas atividades na cidade no ano de 2009 como um Campus Avançado da Unifal-MG, sendo este criado durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva.

Na sua inauguração, a universidade contava com o curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Economia seguido pelos específicos em Administração Pública, Ciências Econômicas com Ênfase em Controladoria e Ciências Atuariais. Atualmente, além dos cursos supracitados, a universidade oferece também cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Pública e Sociedade, e Economia, e o Mestrado Profissional em Administração Pública. Em relação ao corpo docente, 65 professores compõem o quadro de efetivos da universidade, de diferentes áreas.

### 5.2 CARACTERIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS

O perfil das trabalhadoras terceirizadas é algo que reflete não só a condição dentro da instituição, como também a sua situação social, mostrando, muitas vezes, que as mesmas estão inseridas em um ambiente marginalizado, com difícil acesso à educação e a condições

sociais melhores. De um total de nove trabalhadoras entrevistadas, quatro eram auxiliares administrativas e cinco auxiliares de limpeza, com idades que variavam entre 26 e 52 anos. Estes dados indicam que o trabalho terceirizado engloba todas as faixas etárias de mulheres, porém, quando analisados por função, é perceptível uma disparidade entre as trabalhadoras. As trabalhadoras como auxiliares administrativas, uma função que exige menos trabalho braçal e é considerado como um trabalho mais intelectual, é ocupado por trabalhadoras entre 26 e 36 anos. Já na função de auxiliar de limpeza estão as trabalhadoras com idade entre 27 e 52 anos. Isto podem indicar que as trabalhadoras mais jovens são preferíveis para funções que lidam mais diretamente com outros públicos dentro da instituição, como os concursados, alunos e comunidade de uma maneira geral. Tal situação decai no estereótipo de gênero, como levantado por Arruzza (2015), o qual coloca a beleza feminina (ligada, muitas vezes, à jovialidade) como uma característica que deve ser explorada pelo empregador.

Concomitantemente a estes dados, está também a escolaridade das trabalhadoras. Das nove entrevistadas, somente uma possuía superior completo, seis possuíam ensino médio completo e, duas, ensino fundamental incompleto. A única trabalhadora que possuía ensino superior completo era auxiliar administrativa e, também, a representante da empresa terceirizada dentro da Unifal. As outras trabalhadoras que ocupavam a mesma função na instituição tinham ensino médio completo. As duas trabalhadoras que possuíam o menor grau de instrução ocupavam as funções de auxiliar de limpeza. Isto indica que existe, mesmo que indiretamente, uma hierarquia onde as que possuem menor nível de educação formal ocupam funções de menor prestígio. Além disso, é possível observar que o nível de escolaridade geral não ultrapassa o ensino médio, o que mostra uma dificuldade das trabalhadoras em conseguir se inserirem em um curso superior. Esta dificuldade pode ser enxergada como resultado da necessidade de trabalhar assim que a maioria é atingida, algo que acontece junto ao final do ensino médio, momento este onde a lei permite que o indivíduo trabalhe registrado e com todos os benefícios previstos na CLT. Além disso, muitas vezes as trabalhadoras, devido ao estereótipo de gênero, que faz com que as mulheres tenham uma dupla jornada, não tem a oportunidade de continuarem os seus estudos.

Em relação à formação da família e quantidade de filhos, foi possível observar que quatro entrevistadas são solteiras e não tem filhos, enquanto cinco entrevistadas têm filhos, sendo uma divorciada e o restante casadas. Dentre as entrevistadas que tem filhos, a quantidade destes varia entre 1 a 3. Por fim, a última questão colocada foi a raça, onde foi observado que cinco entrevistadas eram negras e quatro brancas. O número de mulheres negras mostra que, como coloca Antunes (2009), este grupo compõe a maior parte dos

funções menos prestigiados e está em desvantagem na sociedade, visto que as mulheres negras pertencem às duas minorias marginalizadas: os negros, que historicamente sofrem com o preconceito e discriminação que atingem âmbitos sociais e econômicos, e as mulheres que, historicamente, tem seus direitos negados e são atingidas pela discriminação de gênero presente na sociedade. O quadro a seguir mostra de forma compacta o perfil das trabalhadoras entrevistadas:

Quadro 1 – Caracterização das entrevistadas.

Trabalha- dora	Idade	Função	Raça	E. civil	Filhos	Escolaridade	Tempo de instituição
Alexandra	40	Auxiliar Limpeza	Negra	Casada	3	EM completo	1 ano e 6 meses
Bell	51	Auxiliar Limpeza	Branca	Casada	1	EF incompleto	1 ano e 9 meses
Helleieth	27	Auxiliar Administrativo	Branca	Solteira	0	EM completo	4 anos e 5 meses
Evelyn	27	Auxiliar Limpeza	Negra	Solteira	0	EM completo	Cobrindo férias
Simone	26	Auxiliar Administrativo	Negra	Solteira	0	EM completo	5 anos
Clara	36	Auxiliar Administrativo	Negra	Solteira	0	Superior Completo	2 anos
Mirla	33	Auxiliar Limpeza	Negra	Divorciada	1	EM completo	3 anos
Joan	52	Auxiliar Limpeza	Branca	Casada	3	EF incompleto	6 anos
Silvia	34	Auxiliar Administrativo	Branca	Casada	1	EM completo	5 anos

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados das entrevistas realizadas.

### 5.3 OS DISCURSOS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS

Através da análise dos discursos das trabalhadoras terceirizadas foi possível perceber que as situações vivenciadas pelas mesmas são parecidas. Considerando esta questão, os discursos foram separados por temáticas de acordo com seu conteúdo. Essas temáticas foram

assim divididas em: “o trabalho e seu sentido para as trabalhadoras terceirizadas”, “experiências como terceirizadas”; “gênero dentro dos discursos” e “a individualidade e a coletividade das trabalhadoras”, sendo apresentadas a seguir.

### 5.3.1 O trabalho e seu sentido para as trabalhadoras terceirizadas

O trabalho, como relação orgânica entre homem e natureza, é algo essencial para a vida dos indivíduos. Porém, apesar de inicialmente o trabalho carregar um sentido de emancipação do indivíduo, houve uma mudança nesse sentido que gerou uma mercantilização da relação do ser humano com o seu trabalho, fazendo com que este permanecesse central à sociedade, porém se afastasse do seu sentido positivo (ANTUNES, 2013b).

A relação mercantilizada do trabalho com o indivíduo pôde ser observada com clareza nos discursos das trabalhadoras terceirizadas quando questionadas sobre a motivação para começar a trabalhar:

Queria **conquistar minhas coisas**. (risos) [...] também **independência**, ajudar em casa. (Alexandra)

Então, assim, para **comprar as minhas coisinhas**. [...] Para ter mais independência... (Bell)

Na seleção lexical “conquistar minhas coisas” as trabalhadoras colocam o trabalho como uma forma de atingir um benefício material, ligado muito ao sentido de produção de riqueza material, como colocam Prieb e Carcanholo (2011). O trabalho realizado se afastado do seu sentido emancipatório e é permeado pelo estranhamento da trabalhadora, a qual não demonstra nenhum tipo de relação de sentido positivo com o trabalho realizado. O estranhamento, neste sentido, está intimamente ligado à sociedade de consumo (MAAR, 2006) e individualismo, manifestado no trecho pela utilização do pronome possessivo “minha”. Ao utilizar esta palavra, as trabalhadoras colocam suas conquistas materiais individuais como motivação para o trabalho, excluindo deste seu sentido coletivo entre os indivíduos, manifestado também pelo sentimento de independência. Entretanto, é importante ressaltar que as trabalhadoras estão inseridas em uma sociedade onde a realização acontece, dentre outras formas, através do consumo, assim, consumir pode ser visto como algo positivo

pelas trabalhadoras, não sendo possível transferir para as trabalhadoras a culpa por não refletirem sobre sua situação como trabalhadoras estranhadas de seu trabalho.

A independência colocada tanto pela Alexandra, quanto por Bell, pode ser observada como uma microestrutura que compõe as metas das trabalhadoras. Ao relacionarem ganhos monetários com independência, percebe-se que existe um distanciamento de sua condição de grupo, onde o salário, um meio de troca entre o trabalhador e o capitalista, é visto como único caminho para o indivíduo se sentir realizado, intensificando a situação de estranhamento (PAULO NETTO, 1981). Porém, do ponto de vista da questão de gênero, esta independência está relacionada à necessidade de um trabalho para se sentir livre da sua situação de subordinada à figura masculina do pai ou esposo. Assim, o discurso, observado pela ótica do gênero, mostra que as trabalhadoras enxergam seu trabalho como um caminho para se conseguir emancipação.

Estes discursos se repetem nas falas de outras trabalhadoras:

Eu sempre gostei, assim, de **ter minhas coisinhas**, de **ter meu dinheiro**, aí foi por isso. (Evelyn)

No meu primeiro emprego foi mais a **independência**, a **vontade ter o próprio salário**. (Simone)

É, porque eu queria **ter meu dinheiro**, **ter minhas coisas**. (Clara)

O sentido nos discursos é sempre de individualidade, de “meu dinheiro” e “minhas coisas”. Este é um fato que direciona para o entendimento de que o trabalho, para estas trabalhadoras, não apresenta conexão com seu sentido de humanização, mas sim como uma mera troca de serviços entre o trabalhador e o capitalista. Perde-se, então, a subjetividade positiva proporcionada pelo trabalho (MAAR, 2006). Porém, como ressaltado anteriormente, as trabalhadoras vivenciam uma realidade onde questões básicas como saúde, educação e moradia só são conquistadas através do dinheiro. Assim, pode-se dizer que o dinheiro, nesta ótica, pode ter um sentido de humanização para as trabalhadoras, ou seja, um caminho para adquirir o básico para sobrevivência. Além disso, é importante ressaltar que as trabalhadoras, no ambiente social, vivenciam uma realidade de coletividade, onde objetos e dinheiro são compartilhados por todas as pessoas da família. Quando a trabalhadora utiliza a palavra “meu” ela manifesta que o trabalho a deu autonomia sobre a própria realidade financeira.

A similaridade entre os discursos acima aponta que existe um contexto onde as trabalhadoras só se realizam através da mercadoria que podem adquirir por meio da

mercantilização da própria força de trabalho, ou seja, por meio dos salários. Assim, se constrói uma macroestrutura, nos termos de Van Dijk (2001), onde o conhecimento em comum é o de que o trabalho é o meio de conquistar a própria independência que, devido a sociedade de classes, vem do poder monetário, do consumismo e da ideia do ter, e não do ser.

Além da vontade de adquirir bens e a independência, algumas trabalhadoras colocaram a necessidade como motivação para começarem a trabalhar:

Assim, porque os meus pais não tinham condições, porque minha mãe apanhava café, meu pai trabalhava no posto de gasolina, depois ele ficou desempregado, aí **as coisas foram ficando muito difíceis**[...] o jeito que tem é eu **ter que trabalhar**. (Evelyn)

Eu acho que, **necessidade**. (Mirla)

No primeiro fragmento é observável que a trabalhadora vem de uma família que passou por muitas dificuldades financeiras e isto ocasionou a necessidade de trabalhar. A seleção lexical “as coisas foram ficando muito difíceis” indica a existência de dificuldades financeiras progressivas. Este processo de piora nas condições sociais, considerando que esta trabalhadora, de acordo com os dados da pesquisa, começou a trabalhar no final dos anos 90, podendo se relacionar com o processo de reestruturação produtiva que aconteceu com intensidade durante os anos 90. As consequências negativas, como perda de direitos, intensificação da exploração do trabalhador através de menores salários e maiores jornadas, novas formas flexibilizadas de trabalho, entre outras, são características deste processo (ANTUNES, 2009) e levaram muitas famílias cada vez mais para a marginalização, sendo exploradas cada vez mais pelos capitalistas.

Ao se ver diante de uma situação onde o salário dos pais não era mais suficiente, a trabalhadora precisou começar a trabalhar, como mostra o trecho “ter que trabalhar”. O verbo “ter”, neste sentido, indica que algo externo, como explicitado acima, obrigou a entrevistada a começar a trabalhar, dando ao trabalho um sentido de inevitabilidade e não de vontade própria, situação que se repete com a Mirla, observável na palavra “necessidade” ao discorrer sobre o primeiro emprego. A necessidade que o indivíduo sente de um emprego assalariado é resultado de uma dominação intrínseca à luta de classes, pois ao surgirem as classes dominadoras e as dominadas pautadas no ideal de subordinação da segunda pela primeira, os trabalhadores enxergam na venda da força de trabalho o único meio possível de sobrevivência. Assim, as desigualdades surgem para reforçar esse pensamento e cria-se um

contingente de pessoas que só encontram futuro no assalariamento, base do capitalismo (ALVES, 2005).

O capitalismo, na posição de um sistema que cria estereótipos e determina as condições dos indivíduos, também reforça uma relação de hierarquia entre o trabalhador e o capitalista. Tal relação, muitas vezes, é permeada por um sentimento de troca de favores entre o empregador e o trabalhador, onde o segundo se vê diante não de alguém que quer explorá-lo, mas sim de um benfeitor que o forneceu um emprego. Este sentimento foi expresso em alguns discursos:

Aí eu cobri férias durante 5 meses, aí **eles gostaram de mim e me chamaram de volta.** (Bell)

Eu fui cobrir férias de uma amiga minha [...] **Eles acabaram gostando.** (Joan)

Nas seleções lexicais “eles gostaram de mim” e “eles acabaram gostando” as trabalhadoras falam como pessoas em uma posição de subordinação. Dependem, portanto, do sentimento do empregador em relação ao trabalho que as mesmas realizam, o que poderia gerar um sentimento de frustração caso isso não acontecesse. Van Dijk (2015) traz contribuições importantes para esta relação de dominação entre dois atores: as trabalhadoras, minorias sociais, e os empregadores, exploradores da força de trabalho. No discurso analisado esta relação fica clara, pois o empregador é colocado na posição de definidor da situação da trabalhadora, exercendo assim seu poder social e seu poder de manter as desigualdades na sociedade. Juntamente com esta questão, o discurso também mostra que, sempre que as trabalhadoras vão se referir à empresa, utilizam o pronome “eles”, indicando que sempre que pensam em uma posição de poder, a figura masculina é colocada como imagem padrão de um cargo de chefia. A situação de dependente do retorno da empresa sobre o próprio trabalho esteve presente em outro discurso:

Aí, quando venceu meu contrato [em outro emprego] eu enviei currículo para vários lugares, **tive a oportunidade aqui** eu voltei. (Clara)

A utilização da palavra “oportunidade” remete, novamente, ao sentimento de dependência do empregador por parte da trabalhadora. No discurso é possível observar, também, que a trabalhadora havia trabalhado na organização no passado, retornando algum tempo depois. A volta para o trabalho terceirizado mostra como as oportunidades na

sociedade são restritas e como o modelo capitalista é determinante neste processo. Este é um reflexo, primeiramente, de uma sociedade onde o trabalhador inevitavelmente é colocado nas vias do assalariamento (MAAR, 2006) e, em segundo lugar de todo um histórico de reestruturação produtiva que proporciona ao trabalhador uma realidade permanente de trabalho precário e condição social que não permitem uma melhora na sua situação como trabalhador (DRUCK, 2013).

Dando continuidade aos discursos sobre o motivo de trabalharem na Unifal, três trabalhadoras relataram a mesma razão:

Na verdade, **eu fui indicada** por uma amiga. (Bell)

Eu vim para cá por **indicação**. (Mirla)

Aqui eu fui **indicada**. (Sílvia)

A indicação, no contexto da Unifal, pode ser relacionar ao tamanho tanto da universidade, quanto da cidade em que está instalada. Devido ao fato de que a Unifal – Campus Varginha é uma universidade pequena, comparada a outras instituições, que está instalada em uma cidade com 130 mil habitantes, a indicação de conhecidos para ocupar funções de contratado na instituição acontece com maior facilidade. Porém, este discurso pode ser visto pela ótica do clientelismo, onde a indicação é um meio de manter a estrutura de exploração através da utilização das trabalhadoras como instrumento para conseguir trabalhadoras na mesma condição social, além de criar uma relação de favores entre a empresa e trabalhadora, visto que a mesma, por conseguir o emprego por vias diferentes de um processo seletivo normal, sente-se na situação de indivíduo que deve algo para a empresa que a contratou.

Apesar de indicadas para uma função específica e se virem na posição de dependentes do empregador, as trabalhadoras, durante as entrevistas, manifestaram a vontade de ter alguma outra função dentro da instituição:

Ah eu queria **ir para o administrativo**. (Mirla)

Ah eu queria... **passar para área administrativa**. (Alexandra)

Mirla e Alexandra revelam sua vontade de ocuparem outra função dentro da instituição, na área administrativa, que é a função de outras trabalhadoras entrevistadas. Existe algo implícito neste discurso das trabalhadoras ao manifestarem a vontade de ocupar outra

função. O que está implícito no discurso, segundo Van Dijk (2001) também é importante para a análise e é permeado pelas crenças e ideais do enunciador. No caso analisado, está subentendido que as trabalhadoras não estão em uma função que gostariam de estar, necessariamente, pois existe a vontade de ocupar uma função considerado maior na hierarquia da instituição.

É possível, inicialmente, inferir que as trabalhadoras sentem a necessidade de ocupar uma função mais alta por existir no imaginário coletivo a ideia de que o sucesso profissional está ligado ao qual alto você está em uma hierarquia. Assim, quando demonstram interesse em ocupar uma função diferente, hierarquicamente superior, as trabalhadoras podem estar relacionando esta função com mais prestígio e melhor salário. Entretanto, é necessário observar que em momento algum as trabalhadoras manifestam a vontade de pertencer a outras funções, como porteiro ou motorista, mesmo que estas funções tenham salários maiores do que a da função que ocupam atualmente. Segundo dados fornecidos para Unifal, o salário de um porteiro é de R\$1243,84 e de um motorista é de R\$2293,70, enquanto das trabalhadoras da limpeza este salário é de R\$1011,25. Neste caso, o salário de motorista se mostra maior, inclusive, que o salário de assistente administrativo, que é de R\$1413,83. Mesmo com tais constatações, as trabalhadoras não relatam planos de pertencer a estas funções. Isso pode ser uma indicação de que há uma aceitação, por parte das trabalhadoras, de sua situação como mulher no ambiente de trabalho, bem como as funções que a mesma deve ocupar, enquanto mulher, algo criado pela sociedade patriarcal que constantemente reforça os estereótipos de gênero (ARRUZZA, 2015).

Considerar uma função diferente pelo salário, mesmo que dentro de estereótipos de gênero, entra na discussão feita por Maar (2006) sobre como o trabalho perdeu sua subjetividade positiva no capitalismo. Assim, as trabalhadoras ao pensarem em funções diferentes decaem nessa ideia de que o trabalho realizado tem como motivação principal algo mercantilizado útil para sua sobrevivência na sociedade (ANTUNES, 2013b).

Esse discurso de benefícios monetários proporcionados pelos salários também acontece quando as trabalhadoras são questionadas se gostariam de ocupar a função de concursadas:

Ter um cargo maior, né. Concurado **ganha salário melhor**. (Mirla)

Uma que eu vejo, assim, pela **melhora de salário**, né. Outra porque eu vou também estar **crescendo profissionalmente**. (Alexandra)

**Estabilidade**, né? (Silvia)

As motivações para ocupar o cargo de concursada são, em sua maioria, monetárias. “Ganhar salário melhor” e “melhora de salário” deixam claros este ponto, pois a utilização da palavra “melhor” no discurso indica que a situação em que se encontram não é boa o suficiente, e que ocupar uma função diferente seria uma forma de conseguir maiores rendimentos. A utilização da palavra “estabilidade”, ainda uma característica dos cargos públicos, indica que o salário não é o único ponto importante, mas também todos os benefícios que um cargo concursado proporcionaria. A vontade de ser um trabalhador estável na instituição também pode ser interpretada como uma manifestação do medo de ser demitida enquanto terceirizada, pois, como mostram dados da DIEESE (2017), a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados é 30% maior comparado aos contratados.

Dando continuidade aos discursos sobre ter outra função dentro da instituição, algumas trabalhadoras também manifestaram sua vontade de ocupar outra função:

Se **pintar uma oportunidade** sim, né. mas, igual estou falando para você, se surgir outra vaga [...] (Evelyn)

Se **tivesse capacidade**, gostaria. **Escritório, atender telefone**, coisa assim. (Bell)

No primeiro fragmento a seleção lexical “pintar uma oportunidade” mostra que a trabalhadora enxerga que ocupar outra função não depende dela, mas sim da empresa terceirizada. Esta dependência da empresa terceirizada tem um sentido similar ao das trabalhadoras que relataram que a empresa “gostou delas”. As trabalhadoras estão em uma relação de subordinação onde percebem que existe uma estrutura comandada pela empresa terceirizada e, para superar aquela situação de trabalho precarizado, somente através de uma ação externa. A trabalhadora vira, então, refém da situação em que está inserida, uma prática de desigualdade benéfica para o capitalismo (ALVES, 2005), pois é reforçada a posição do empregador como superior ao empregado, o qual, por sua vez, depende do primeiro. Quando é criada essa relação de dependência, o trabalhador, já inserido em uma sociedade onde consegue se realizar somente com o salário, se torna um instrumento de obtenção da mais-valia (MARX, 2013).

No fragmento seguinte, Bell transfere para si mesma a culpa por estar ocupando a função de auxiliar de limpeza. “Se tivesse capacidade” foi um meio pelo qual a trabalhadora expressou que acredita não ter qualificação para ocupar outra função, logo, a função que ocupa atualmente é o máximo que conseguiria chegar. Transferir para o indivíduo a

responsabilidade pela própria situação social é um meio encontrado pelo capitalismo para esconder os malefícios causados pela intensa exploração dos trabalhadores. Ao reforçar as desigualdades sociais e, como aconteceu no processo de reestruturação produtiva no Brasil, criar um ambiente de intenso desemprego onde os trabalhadores precisam se submeter a empregos precários com baixos salários (ANTUNES, 2013b), os capitalistas podem explorar os trabalhadores que se encontram, inevitavelmente, na via da precarização, da qual não tem oportunidade de sair.

A inevitabilidade da própria situação e hierarquização de funções observadas nos discursos anteriores permaneceu nos discursos das trabalhadoras do setor administrativo:

Então, essa eu acho que é **a mais elevada**, então, **do jeito que eu estou no momento está bom**. (Simone)

**Para baixo eu não queria não**, só se for diretora do campus (risos). (Silvia)

Ao discorrer sobre o tema abordado, a Simone utiliza o termo “mais elevada” para se referir à função que ocupa como terceirizada. A palavra “mais” nessa seleção lexical indica que, na cognição social (VAN DIJK, 1996) da trabalhadora, existe uma hierarquia de funções mesmo entre as terceirizadas e a função que ela ocupa é superior a todos os outros. O fragmento “Do jeito que eu estou no momento está bom” mostra, também, um conformismo temporário da trabalhadora com a função que ocupa, pois, ao utilizar “no momento”, a trabalhadora deixa implícito que a sua situação não será satisfatória a longo prazo. Silvia mantém esse ideal de hierarquia de funções quando diz que “Para baixo eu não queria ir”. Assim como “mais elevada”, “para baixo” mostra que a trabalhadora enxerga sua função como o mais alto dentre as terceirizadas e que qualquer outra função seria inferior ao que ela ocupa no momento. Este sentimento de hierarquização de funções dentre as terceirizadas, manifestado também pela diferenciação de uniformes entre as trabalhadoras do administrativo e as trabalhadoras da limpeza, é benéfico para o capitalismo pois proporciona um sentimento de afastamento entre as próprias trabalhadoras, intensificando a ausência de noção coletiva que vem acontecendo desde a reestruturação produtiva (ALVES, 2011a)

Um outro ponto relevante em todos os discursos sobre ter outra função na instituição é que as terceirizadas sempre respondiam algumas funções dentro do âmbito da terceirização, não havendo nenhuma que a resposta imediata fosse ser concursada ou ocupar alguma função fora da terceirização. As respostas que demonstraram a vontade das trabalhadoras de serem concursadas só aconteciam quando o tema era abordado mais especificamente. Quando

questionadas sobre outra função no geral, as trabalhadoras só discorriam sobre funções dentro da terceirização.

Além do sentimento de imutabilidade dentro do cargo de terceirizada, algumas trabalhadoras demonstraram certo receio ao discorrerem sobre a vontade de ter outra função na instituição, tanto como concursada, quanto outra função fora deste âmbito:

**Gostaria** [de ter outro cargo] (**risos meios sem graça**). (Alexandra)

Até então, **gosto do que eu faço**, mas quem sabe um dia né? [sobre qual função gostaria de ter] Tem coisa que **eu tenho vontade de falar e não posso** né? Então eu estou de boa. (Joan)

Alexandra, apesar de afirmar que gostaria de ter outra função na instituição, o faz com um certo desconforto como pode ser observado na sua reação um pouco incômoda. Este posicionamento fica mais claro no discurso da Joan que ressalta, primeiramente, que gosta do trabalho e, posteriormente, quando questionada sobre ter outra função, ressalta que gostaria de discorrer mais sobre esse assunto, porém algo a impede, como mostra o fragmento “eu tenho vontade de falar e não posso”. Nesta seleção lexical percebe-se que existem dois atores: a trabalhadora e um agente implícito no discurso que a impede de opinar sobre a situação. O sentimento de medo manifestado pelas duas trabalhadoras, observando o ambiente de exploração capitalista no qual estão inseridas, se relaciona diretamente às consequências que uma opinião pode causar, como alguma advertência e até mesmo a perda do emprego. Antunes e Alves (2004) colocam que, quanto mais precarizado o trabalho, mais instável a situação do trabalhador, assim, considerando esta ótica, as trabalhadoras terceirizadas devido ao sentimento de instabilidade proporcionado pela terceirização, se sentem receosas para opinar sobre qualquer mudança que envolva sua condição dentro do trabalho.

É importante ressaltar também que, nesta situação, as trabalhadoras estavam discorrendo sobre o próprio trabalho no seu local de trabalho para uma estudante da instituição. Isto pode ter causado certo receio por parte das entrevistadas, pois, como coloca Van Dijk (1993), é sempre importante analisar quem fala, onde fala, sobre o que fala e para quem fala. Porém, o medo manifestado por algumas trabalhadoras também indicou uma ideia geral de que existe uma insegurança que permeia o ambiente de trabalho.

Apesar de apresentarem certo receio sobre falar do próprio ambiente, as trabalhadoras, em sua maioria, reconheciam a importância do seu trabalho na instituição:

No geral, **é fundamental** [o trabalho]. (Simone)

Meu trabalho na Unifal é **essencial**. (Mirla)

No primeiro fragmento analisado a utilização da palavra “fundamental” mostra que a trabalhadora tem consciência da importância do seu trabalho para a instituição, assim como Mirla quando a mesma utiliza a palavra “essencial”. Ambas entendem que, sem o trabalho que realizam, a instituição não funcionaria plenamente. Em um contexto de desvalorização cada vez maior das atividades mais precárias, manifestadas muitas vezes na nomenclatura do trabalho, como chamar a atividade terceirizadas de “atividades-meio”, é importante haver uma consciência entre os trabalhadores da importância do trabalho que realizam. Quando cientes da essencialidade do próprio trabalho, os indivíduos têm uma possibilidade maior de desenvolver uma mentalidade de classe e lutar para que seus direitos não sejam ainda mais negligenciados. Outros discursos mostram a mesma ideia:

Acho importante porque **cada um que chega, cada família, cada um deles eu penso que é um filho meu**. É gratificante para mim. (Joan)

Acho que é **bem necessário**, porque os **alunos precisam**, os **professores precisam**. (Silvia)

No processo de valorização do trabalho, Joan, na seleção lexical “cada um deles eu penso que é um filho meu” remete ao sentimentalismo de trabalhar na instituição. Remeter à imagem do filho, trazendo uma outra pessoa para o discurso, mostra como a trabalhadora tem um envolvimento sentimental com seu trabalho, pois se coloca, como trabalhadora, na posição de mãe que está fazendo algo para o filho. A microestrutura que compõe esse discurso é de satisfação da trabalhadora, de um sentimento que remete às experiências individuais da mesma que são levadas ao ambiente de trabalho. Além disso, é possível extrair deste discurso uma relação de subordinação entre a trabalhadora e o ambiente de trabalho. Ao colocar os alunos como se fossem filhos dela, a trabalhadora enxerga uma relação de afetividade que mascara a exploração do seu trabalho e que se associa muito ao que era observado na relação entre a casa-grande e a senzala, onde as escravas que cuidavam dos filhos dos burgueses, mesmo recebendo tratamento degradante, desenvolviam um relacionamento afetivo com as crianças que cuidavam.

A segunda trabalhadora, primeiramente, utiliza a palavra “bem” ao relatar a necessidade do trabalho para dar intensidade à palavra posterior. Assim como as anteriores, esta trabalhadora também tem ciência da importância do seu trabalho e traz para seu discurso

outros atores, como os professores e alunos, para exemplificar como existem inúmeras pessoas que dependem do seu trabalho na instituição.

As trabalhadoras, muitas vezes, também comparavam seu trabalho ao dos concursados ao discorrer sobre sua importância:

Eu vejo da seguinte forma: que se não... se a gente não fizer, vai ficar a desejar né? Então, assim, **essa função, ela tem prioridade**. (Alexandra)

**A gente faz** alguns serviços que **os servidores não fazem**. [Silvia, presente no momento da entrevista, interrompe dizendo: **bem mais do que eles**] (Helleieth)

Alexandra utiliza o termo “prioridade” para se referir ao próprio trabalho, discurso que complementa os analisados anteriormente. A função da palavra “prioridade” nesse discurso visa dar intensidade ao quão importante o trabalho é, colocando-o como algo que compõe os serviços essenciais da instituição. O segundo discurso tem um caráter mais comparativo com o trabalho dos servidores concursados. É evidente no fragmento analisado que quando a trabalhadora diz “a gente faz” e “os servidores não fazem”, a mesma cria um distanciamento entre nós e eles, dando sua opinião de que o trabalho dos terceirizados é diferente e complementar ao dos concursados. Helleieth, ao interromper a entrevista, buscou dar intensidade à opinião ao dizer “bem mais que eles”. Reforçar essa separação entre terceirizados e concursados, fruto de um individualismo e a instrumentalização das relações sociais (MAAR, 2006), é negativo para o desenvolvimento de uma consciência de classe, necessária para combater o capitalismo exploratório.

Entretanto, é necessário compreender que dentro da sociedade existem classes sociais definidas, como colocam Marx e Engels (1998), e que os concursados, por terem mais benefícios e salários maiores detém de maior poder econômico dentro da sociedade. Em uma sociedade onde o poder econômico está muito relacionado ao poder político, os concursados podem ser vistos como pertencentes a uma classe diferente da classe dos trabalhadores terceirizados, como, por exemplo, uma subdivisão da burguesia devido à sua posição de vantagem econômica dentro da sociedade. Entretanto, em uma forma mais ampla, todos os trabalhadores compõem a mesma classe dos que são, de alguma forma, explorados pelo capitalismo, pois os concursados não são donos dos meios de produção e não pertencem ao grupo dos milionários ligados às multinacionais e ao mercado financeiro. Assim, existe um antagonismo entre ambos os grupos que influencia as relações entre os mesmos, como pode

ser observado no discurso de algumas trabalhadoras terceirizadas sobre a valorização recebida pelos trabalhadores de outras funções:

[sobre darem importância ao trabalho] Alguns sim, alguns não, **não é todo mundo**. (Simone)

[...] **ninguém olha para gente**, o pessoal **acha que a gente não existe**. Porque tem muita gente que precisa do meu trabalho, porque se eu não limpar um banheiro, você, um professor não consegue trabalhar. E tem gente que passa por mim e não fala um bom dia, um boa tarde, um boa noite, como que você está. Não precisa ficar conversando, um bom dia com educação não vai machucar não. (Mirla)

Apesar de apresentados apenas dois relatos, várias outras trabalhadoras foram incisivas na resposta negativa sobre a valorização do trabalho por outras pessoas da instituição. Porém, para que não fossem apresentados discursos muito repetitivos, optou-se por selecionar dois relatos relevantes.

Na seleção lexical “não é todo mundo” a Simone relata que um número limitado de pessoas reconhece a importância do trabalho terceirizado dentro da instituição. Mirla, por sua vez, percebe a invisibilidade com maior intensidade, como mostram os fragmentos “ninguém olha pra gente” e “acha que a gente não existe”. A invisibilidade das trabalhadoras terceirizadas é um agravante à condição de precarização (SEVERO, 2016), pois este tipo de situação é acompanhado por uma constante desvalorização do trabalho terceirizado como percebido pelas trabalhadoras entrevistadas. Criar um ambiente de depreciação do trabalho terceirizado acompanha a lógica capitalista de precarização do trabalho e marginalização dos trabalhadores, pois, desenvolver a ideia de que o trabalho terceirizado é inferior é um gatilho para aplicação de menos direitos e melhores salários, degradando ainda mais a condição dos trabalhadores terceirizados.

### 5.3.2 Experiências como terceirizadas

A terceirização, uma consequência da reestruturação produtiva que aconteceu no Brasil nas últimas três décadas, é uma das formas modernas de precarização do trabalho. Considerando todos os pontos negativos da terceirização, como instabilidade, grande índice

de acidentes, salários menores e discriminação, as questões sobre terceirização buscaram abordar estes temas.

Afim de compreender o histórico de trabalho das trabalhadoras, foi questionado sobre terem passado por outra empresa terceirizada:

Terceirizada... foi na [nome da empresa]. [...] Na [nome da empresa] **não tinha benefício**, aqui sim. (Alexandra)

Alexandra relata já ter passado por outra empresa terceirizada em outra instituição e que na empresa anterior não havia os benefícios que existem na atual, como mostra a seleção lexical “não tinha benefício”. A ausência de direitos, mesmo não sendo na empresa atual, é um retrato do histórico de precarização que acompanha o trabalho terceirizado. Criar vínculos frágeis, com menores salários, como mostra a DIEESE (2017) ao identificar que os trabalhadores terceirizados recebem cerca de 76% do salário dos contratados, é uma forma moderna de exploração do trabalhador, atendendo às ambições capitalistas de acumulação de renda e extração da mais-valia. A própria utilização da palavra “benefício” busca transparecer a ideia de que aquilo não é um direito do trabalhador, conduzindo para uma interpretação implícita de que todos os direitos seriam, na verdade, regalias extras oferecidas ao trabalhador.

Outras trabalhadoras relataram um histórico de trabalho em empresas terceirizadas, como mostram os discursos:

**Sim.** [...] manteve. [os direitos]. (Simone)

Já, [...] **mas foi aqui dentro.** [...] Manteve [os direitos]. (Sílvia)

A Simone relata que, mesmo trocando de empresa terceirizada, os direitos e o salário permaneceram os mesmos. Mesmo com a manutenção de direitos e salários, é importante ressaltar que existe um histórico de trabalho terceirizado, pois a trabalhadora ao sair de uma empresa terceirizada conseguiu trabalho, somente, em outra empresa terceirizada. Isso mostra que existe um ciclo que dificulta a ascensão social dos trabalhadores, os colocando inevitavelmente na via do trabalho precário. Ao não conseguirem outro trabalho, os trabalhadores permanecem em postos com jornadas elevadas, baixos salários, maiores chances de acidentes de trabalho, entre outras consequências negativas da precarização. No discurso de Sílvia é possível observar que a mesma também vem deste histórico de trabalho dentro da terceirização, porém ela deixa explícito, como mostra a seleção lexical “mas foi

aqui dentro” que, dentro da própria Unifal, já houve mudança de empresa terceirizada e que a nova empresa que venceu a licitação, recontratou a trabalhadora. Severo (2016) aponta que a recontração de trabalhadores é um fenômeno que acontece com frequência e que tem como consequência, muitas vezes, a perda de direitos, pois, a empresa terceirizada, ao iniciar um novo contrato com os trabalhadores, ignora as pendências da empresa terceirizada anterior, como férias e direitos trabalhistas, chegando até a diminuir o salário dos trabalhadores. Isto cria um ambiente de incerteza e insegurança entre os trabalhadores que se veem cada vez mais dependentes da empresa terceirizada. O receio dentro do ambiente de trabalho também pôde ser observado em outros discursos sobre passar por outra empresa terceirizada:

Já [...] [sobre haver mudança de direitos e salário] Não, não. É a mesma coisa, **todo esse tempo que eu estou aqui, mesmo tendo mudado**, mesma coisa. (Bell)

Já, já. [...] [sobre haver mudanças de direitos] Não, aqui foi bom. **Esse emprego** atual que a gente está agora **é muito bom**. [as empresas anteriores] **Eram boas também**, não tive problema não. (Joan)

Em ambos os discursos é perceptível a necessidade de dar ênfase ao fato de que a situação das trabalhadoras não piorou. No fragmento “todo esse tempo que eu estou aqui [...] mesmo tendo mudado” Bell busca dar credibilidade a sua experiência na instituição, indicando que está há muito tempo trabalhando para a empresa terceirizada e, mesmo após anos e mesmo após ter trocado de empresa, nunca houve mudança de direitos e salário. Joan segue a mesma linha enfatizando sempre que o trabalho atual é satisfatório, como mostram os fragmentos “esse emprego [...] é muito bom” e “eram boas também”. A necessidade de afirmar quão bom é o trabalho e como ele permanece bom, mesmo que a pergunta não estivesse questionando isso, pode ser interpretada como um receio de criticar qualquer ponto da empresa motivado pelo medo, por exemplo, de ser demitida. Este sentimento de constante insegurança é fruto dos vínculos poucos sólidos e da instabilidade que fazem parte da terceirização (COSTA, 2012).

Apesar deste histórico de vivência em empresas terceirizadas, quatro trabalhadoras entrevistadas relataram nunca terem passado por outra empresa terceirizada. Entretanto, algo em comum tanto entre as trabalhadoras que já passaram por outra empresa terceirizada, quanto as trabalhadoras que estão ali pela primeira vez, é o tempo dentro da instituição. As respostas mostram o seguinte:

1 ano e 6 meses. (Alexandra)

Vai fazer dois anos. (Clara)

3 anos (Mirla)

4 anos e 5 meses. (Helleieth)

5 anos. (Silvia)

5 anos. (Simone)

6 anos. (Joan)

É observável nas repostas que apenas três trabalhadoras têm 5 anos ou mais de instituição, enquanto o restante tem entre um ano e meio e quatro anos e meio. O pouco tempo de instituição da maioria das trabalhadoras remete a uma característica da terceirização que são os vínculos frágeis e a alta rotatividade que, segundo a DIEESE (2017), é 30% maior do que a dos setores tipicamente contratante. Ao intensificar a alta rotatividade dos trabalhadores, a terceirização também dificulta a formação de uma consciência de classe e de uma sindicalização com força para cobrar os direitos dos trabalhadores. Este é um ponto benéfico para o capitalismo exploratório e para precarização ainda maior do trabalho, pois, quanto maior é o estranhamento e o individualismo dos trabalhadores, menores são as chances de oferecerem resistência.

Outras duas trabalhadoras, além de estarem pouco tempo na instituição, também informaram que cobriram ou estão cobrindo férias no mesmo local durante um tempo:

Sem contar os **5 meses quando eu cobri férias**, já está com, além dos 5 meses, 1 ano e 9 meses. (Bell)

Da outra vez, porque **agora eu estou cobrindo férias, eu trabalhei 2 anos e 4 meses**. (Evelyn)

Bell relata que, em outro momento, trabalhou para mesma empresa durante 5 meses cobrindo férias de outras trabalhadoras, porém, posteriormente foi contratada. O primeiro problema que este discurso mostra é que, no período em que a trabalhadora cobriu férias como temporária, os contratos de temporários, segundo a CLT, podiam ter no máximo 90 dias, podendo ser prorrogados por mais 90 dias, assim, a empresa terceirizada utilizou a mão-de-obra da trabalhadora até próximo ao limite estabelecido em lei sem contratá-la. Posteriormente a este prazo, a trabalhadora foi contratada, mas está há pouco tempo na empresa, situação similar à das outras trabalhadoras.

O caso da Evelyn é contrário ao anterior. Primeiramente, a trabalhadora era contratada e permaneceu no emprego durante 2 anos e 4 meses. O pouco tempo permanecido no emprego é um indicativo, novamente, de que a precarização e a flexibilização das relações trabalhistas trazem consequências negativas para o trabalhador, fragilizando os vínculos e piorando a condição social dos trabalhadores, os quais não tem segurança dentro do ambiente de trabalho. Após sair da empresa terceirizada, a trabalhadora voltou para a mesma organização para cobrir férias, como coloca na seleção lexical “agora estou cobrindo férias”, mostrando como o ciclo de precarização impede que os trabalhadores alterem sua situação, permanecendo no ambiente de exploração proporcionados pelo capitalismo (ALVES, 2011b).

Uma das formas de manifestação da precarização do trabalho, além da rotatividade, são as férias. Em relação a este tema, houve algumas diferenças entre as trabalhadoras. Primeiramente, algumas trabalhadoras tinham tirado férias no ano anterior:

**Julho... do ano passado**, 2016. (Alexandra)

**Junho do ano passado** e vou tirar agora em dezembro. (Silvia)

Considerando que as entrevistas foram feitas em novembro, é possível observar que, no caso das trabalhadoras que tiraram férias no ano de 2016, todas as três estavam com férias atrasadas. As férias, um momento de descanso para o trabalhador, estarem atrasadas é um indicativo de negligência da empresa com os direitos trabalhistas. Negligenciar direitos dos trabalhadores é algo muito presente nos trabalhos precarizados e flexibilizados, sendo, também, uma das formas do capital aumentar sua produtividade (ALVES, 2007). Além disso, desrespeitar os direitos dos trabalhadores transmite a ideia de que os mesmos se encontram em um nível inferior de trabalho. Outras trabalhadoras manifestam o atraso de férias que acontecia no passado quando questionada se todo ano ela tira férias:

**Agora sim.[...] Já teve uma atrasada**, tanto que eu tive que tirar... **atrasa, quando vai completar a segunda, tira**. Só o primeiro ano que atrasou (Silvia interrompendo). (Helleieth)

Ao utilizar a palavra “agora” na seleção lexical “agora sim” a trabalhadora indica que o presente é diferente do passado, pois o advérbio de tempo, neste discurso, tem a função de diferenciar o momento atual de outros momentos anteriores. Isto mostra que, no passado, a empresa atrasava as férias dos funcionários, o que pode ser comprovado na seleção “já teve uma atrasada”. Novamente o discurso mostra que a empresa negligencia os direitos

trabalhistas de vários funcionários, por mais que o número de trabalhadores seja relativamente pequeno na instituição e que o número de entrevistadas apenas uma amostra deste número. Isso evidencia como a precarização do trabalho atinge todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tamanho da organização ou da sua localização.

Helleieth também aponta uma prática negativa que a empresa realizava. Na seleção lexical “atrasa, quando vai completar a segunda, tira” é um indicativo de que a empresa procura agir no limite da lei, visto que a CLT determina um limite máximo de 23 meses de trabalho sem férias, assim, a empresa utiliza dessa determinação para fazer os trabalhadores trabalharem o número máximo de meses consecutivos sem férias. Alves (2011b) aponta que a terceirização é um caminho para exploração intensa da força de trabalho, e, no caso observado, é possível identificar essa exploração. Além do que foi relatado pela Helleieth, durante a entrevista, Silvia estava presente e tentava, a todo momento, impedir que a colega relatasse o atraso nas férias. Ao agir de tal forma, Silvia expressa um medo constante de haver qualquer relato negativo sobre a empresa terceirizada, reforçando que existe, até entre as próprias colegas, uma estrutura de repressão de opiniões desfavoráveis à empresa. O medo foi manifestado em outro discurso sobre as férias:

Foi o ano passado mesmo [penúltimas férias]. **Está tudo em dia.** (Joan)

Além desta trabalhadora, somente mais duas relataram estarem com as férias em dia. Ao reforçar que, atualmente, as férias acontecem corretamente, como mostra a seleção lexical “está tudo em dia”, a trabalhadora demonstra, também, receio de criticar qualquer situação que envolva responsabilização da empresa terceirizada. Ao utilizar a palavra “tudo” a trabalhadora busca reforçar que não existe nada fora do normal, dando um sentido absoluto para o termo “em dia”. Severo (2016) aponta que este medo constante que vivem os trabalhadores, muitas vezes ligado ao medo de demissão muito presente no trabalho terceirizado, ocasiona consequências negativas físicas e emocionais, como doenças e acidentes de trabalho.

Especificamente sobre os acidentes de trabalho, juntamente com os equipamentos de proteção, as trabalhadoras foram questionadas sobre a utilização de equipamentos de proteção e se já sofreram acidentes de trabalho. Todas as entrevistadas relataram utilizar corretamente equipamentos de proteção e, como a pesquisa foi realizada no ambiente de trabalho, foi possível observar que todas as trabalhadoras estavam munidas de seus respectivos equipamentos.

Em relação aos acidentes ou doenças de trabalho, sete trabalhadoras relataram não terem sofrido nenhum acidente ou doença. Duas trabalhadoras relataram algum problema neste sentido:

[O acidente] Foi um corte com a tesoura para cortar o lacre do malote [...] **foi só dois pontos, nada demais. Eu até entrei em contato com eles** [empresa terceirizada], mas eu preferi ficar do jeito que estava porque **não queria interferir não.** (Simone)

Passei mal, **mas foi coisa de saúde mesmo.** (Joan)

No primeiro relato a trabalhadora conta que sofreu um corte com tesoura durante o trabalho. Na seleção lexical “foi só dois pontos” a utilização da palavra “só” remete a uma tentativa, por parte da trabalhadora, de diminuir a gravidade do acidente de trabalho que sofreu. Esta tentativa é intensificada pela utilização de “nada demais”. “Demais”, neste discurso, possui um sentido de “relevante”, intensificando a ideia de que não foi um acidente grave. Posteriormente a trabalhadora relata ter entrado em contato com a empresa, porém desistiu de dar continuidade ao processo. A seleção lexical “não queria interferir não” transmite a ideia de que a trabalhadora considera seu acidente um incômodo para a empresa terceirizada e que, aparentemente, o processo para este tipo de caso é muito burocrático, propositalmente desestimulador para os trabalhadores.

Isto faz parte dos vínculos poucos sólidos criados entre os trabalhadores, permitindo uma maior flexibilização do trabalho, como colocado por Costa (2012). Existe, entre as trabalhadoras, como visto até o momento, um medo de qualquer tipo de crítica ou indisposição com a empresa terceirizada. Pode-se concluir que há contexto global no discurso das terceirizadas composto pelo medo das consequências negativas que qualquer discurso negativo pode causar.

As relações que trazem consequências negativas às trabalhadoras não estão limitadas à empresa terceirizada, mas se estendem também às relações com os trabalhadores de dentro da própria instituição. Várias trabalhadoras relataram que enxergam uma nítida diferença de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e as trabalhadoras terceirizados e os concursados e as concursadas, como mostram os discursos:

Ah, eu acho que **tem uma hierarquia.** Eles são concursados, **são fixos no emprego.** Então eles sabem que os **terceirizados podem ir, podem chegar,** então não é a mesma coisa. Eles **ocupam cargo maior,** como se fossem **chefes,** a gente deve colaborar. (Helleieth)

**Entre nós terceirizados não**, mas entre nós e os servidores, e os professores a gente vê diferença. Ah **muitas vezes não somos reconhecidos, acha que nós não somos ninguém**, que nós não precisamos... sabe? (Simone)

No primeiro fragmento, Helleieth já relata existir uma hierarquia entre concursados e terceirizados, justificando a situação superior dos concursados com “são fixos no emprego”. Posteriormente, a trabalhadora continua. Ao remeter às diferenças legislativas entre concursados e terceirizados, a trabalhadora expõe, implicitamente, como a flexibilização, que atinge com maior intensidade aos terceirizados, causa uma precarização maior do trabalho. Além disso, Helleieth coloca os concursados como superiores, como pode ser observado nas seleções “ocupam cargo maior” e “chefes”. Ao utilizar o termo “chefes” para se referir aos concursados e concursadas, a trabalhadora busca reforçar que os terceirizados encontram-se em posição de submissão aos concursados, por mais que trabalhem na mesma instituição e estejam ali como colegas de trabalho.

Simone também relata a existência de uma hierarquia implícita na instituição que é manifestada, muitas vezes, pelos próprios concursados. Ao ser questionada sobre haver diferença entre terceirizados e concursados, a trabalhadora enfatiza que as relações entre os terceirizados não é permeada por qualquer diferenciação, porém, entre os terceirizados e concursados, essa diferença existe. Na seleção lexical “muitas vezes não somos reconhecidos, acha que nós não somos ninguém” o reconhecimento do próprio trabalho compõe a estrutura da cognição social da trabalhadora que, mesmo não recebendo relevância de outros trabalhadores, reconhece o valor do próprio trabalho. Posteriormente, a trabalhadora relata que se sente invisível para os concursados, manifestado através da utilização do termo ninguém no discurso “acha que nós não somos ninguém”. Diversas pesquisas, como a de Brito, Marra e Carrieri (2012) e a de Druck (2013), apontam que existe esta separação entre trabalhadores concursados e terceirizados, sentido, muitas vezes pelos terceirizados. Outras trabalhadoras relataram a mesma vivência dentro da instituição:

Sim, **nós somos meio excluídos**, mas tem gente que não é assim não. (Mirla)

Ah, agora no momento assim, de cabeça assim, não dá para falar não, mas **eu acho que tem**. (Evelyn)

[...] mas aqui eu nunca vi diferença não, **todo mundo já sabe que a gente é terceirizado mesmo...** (Clara)

A exclusão, podendo ser interpretada como invisibilidade, foi relatada por Mirla. Esta problemática é um meio de reforçar a ideia de inferioridade do trabalho terceirizado, servindo

como forma de reforçar a precarização do trabalho que se apoia, justamente, nas macroestruturas excludentes dos discursos das pessoas que não ocupam o cargo de terceirizado. Evelyn, apesar de não lembrar de nenhum episódio específico, relata perceber uma diferença entre concursados e terceirizados, e a Clara coloca inicialmente que não percebe diferença, porém termina sua frase com “todo mundo já sabe que a gente é terceirizado mesmo”. Ao utilizar o termo “já sabe” a trabalhadora mostra haver uma noção geral dentro da instituição de que os terceirizados são inferiores, ou seja, é naturalizado na instituição a ideia de que há uma hierarquia e que os terceirizados ocupam o nível mais baixo dessa hierarquia. O tratamento negativamente diferenciado dado aos terceirizados não ficou no âmbito subjetivo, havendo trabalhadoras que descreveram situações incômodas que passaram por serem terceirizadas:

Eu e a Simone, nós fomos lá [outro campus da universidade], aí quando nós entramos a moça falou... nós íamos no banheiro, foi eu, ela e mais duas pessoas, aí perguntou assim, nós íamos tomar água, **“você são terceirizadas ou concursadas... ou servidor”** “é... terceirizada” **“ah... (desdenho) acompanha elas por favor.** (Silvia)

Ah, **injustiça**, alguma coisa, mas isso é coisa da vida. (ênfase) **Mas injustiça não foi com eles aqui [empresa], foi colegas de trabalho mesmo**, nada que não fosse resolvido depois. (Joan)

Ao relatar sua experiência negativa, a trabalhadora utiliza de uma outra voz no discurso para se lembrar do que aconteceu em outro campus da instituição. Analisando o discurso trazido pela trabalhadora, pode ser observado que na própria pergunta feita pela pessoa já existe a intenção de diferenciar os funcionários. A pessoa em questão utiliza da sua posição na organização para exercer sua dominação através do discurso, entendido como poder social que busca manter a desigualdade entre grupos (VAN DIJK, 2015). Ao demonstrar um ar de desdenho ao pedir que um terceiro acompanhe as trabalhadoras para o local em que gostariam de ir, a pessoa manifesta a institucionalização da diferenciação entre terceirizados e servidores. Joan também retrata, sem detalhes, já ter passado por um episódio negativo entre colegas de trabalho. No discurso não fica claro se a situação aconteceu entre terceirizados ou com a trabalhadora e um servidor, entretanto é possível observar, na utilização da palavra “injustiça”, que a trabalhadora foi prejudicada em algum momento por um colega de trabalho. Esta relação, independentemente da origem, é algo negativo para a criação da noção de classe, já tão fraca entre terceirizados (SEVERO, 2016). Porém, outro ponto relevante do discurso analisado é a seleção “não foi com eles aqui [empresa]”.

Novamente o medo de transparecer algo negativo da empresa, mesmo que a pergunta não envolva o assunto, está explícito no discurso da trabalhadora.

Um último ponto a ser analisado considerando a situação das trabalhadoras como terceirizada foi a manifestação de uma trabalhadora sobre o corte no número de terceirizados:

Eu acho que, porque foi reduzido o número de funcionários, tipo aí **comecei a ter outras funções**. (Clara)

A trabalhadora, que atua na área administrativa, teve a quantidade de trabalho aumentada após o corte no número de terceirizados. Em “comecei a ter outras funções” é possível observar, através da conjugação do verbo “começar” que foi após o corte que foram atribuídas outras funções à trabalhadora. O acúmulo de funções pela trabalhadora pode trazer consequências negativas como as doenças psíquicas, como o estresse devido ao fato de ter várias responsabilidades, que podem ocasionar acidentes de trabalhos que são causados, muitas vezes, pelo desgaste físico após longas jornadas de trabalho. Assim, observa-se que a terceirização em diversos pontos se apresenta como algo negativo na realidade das trabalhadoras da instituição.

### 5.3.3 Gênero dentro dos discursos

Gênero e trabalho são duas coisas que, inevitavelmente, se articulam. Dentro da realidade da precarização do trabalho e, conseqüentemente da terceirização, as mulheres ocupam um espaço expressivo e precisam ser compreendidas dentro desta realidade. A questão de gênero foi manifestada em diversos momentos durante a entrevista. O primeiro deles foi quando as trabalhadoras foram questionadas sobre o motivo de começarem a trabalhar, como mostra o relato a seguir:

**Ajudar** em casa. (Helleieth)

Juntamente com a necessidade pessoal, abordado em um capítulo anterior, vários discursos também mostraram a necessidade de trabalhar para aumentar a renda da família. Foi selecionado somente um fragmento devido ao fato da resposta ser repetitiva, porém muitas trabalhadoras relataram o mesmo motivo. A palavra “ajudar” dá ao trabalho um sentido de

complementariedade na renda da família, não sendo o rendimento principal. Tratar o trabalho feminino como complementar, e não principal, é consequência de um capitalismo que direciona às mulheres aos extratos mais precários (SAFFIOTI, 1969) e as coloca como mão-de-obra secundária que não necessita da mesma valorização que os homens.

Saindo de uma motivação para trabalhar geral e entrando mais especificamente no ambiente de trabalho, as trabalhadoras também relataram o porquê de começarem a trabalhar na Unifal. Vários motivos foram apontados, sendo um dos primeiros a habilidade pessoal:

Era a **minha área** de serviço mesmo, **é o que eu sei fazer**. (Helleieth)

A resposta de Helleieth indica certa inevitabilidade do trabalho, pois a mesma coloca, como pode ser observado em “minha área”, que a área em que está atuando, nesse caso, a de limpeza, é a área a qual ela pertence, reforçado pelo pronome possessivo minha. Neste momento é importante observar, como pontua Van Dijk (1993), quem fala e em que posição fala, assim, a trabalhadora, quando ressalta que a área da limpeza é a qual ela pertence, está falando como mulher que pertence a uma classe social mais baixa. Existe, portanto, uma relação implícita entre mulher e o tipo de trabalho que realiza. O estereótipo de gênero, entendido como uma aplicação de ideais patriarcais para definir as posições de trabalho ocupadas pelas mulheres (ARRUZZA, 2015), está presente nesse momento quando a trabalhadora, na posição de mulher, coloca o trabalho na limpeza como inevitável para si mesma.

A criação de um imaginário que reforça os estereótipos de gênero é um meio encontrado pelo capitalismo de acirrar as desigualdades afim de aumentar a exploração, visto que o foco nas desigualdades permite que este sistema se desenvolva mais facilmente (SAFFIOTI, 1969). No fragmento “é o que eu sei fazer” pode ser observada essa manifestação dos estereótipos, onde a trabalhadora, como mulher, cresceu em uma realidade de desigualdades e ausência de oportunidades, fazendo com que não fosse possível um caminho contrário ao do trabalho precário. Além disso, este sentimento de não conseguir fazer nada além de um trabalho precário, como coloca Saffioti (1969), faz parte do sentimento feminino de insegurança sobre as próprias capacidades, reforçado pelo modelo capitalista patriarcal.

As experiências de trabalho anteriores das trabalhadoras também são compostas por estereótipos de gênero construídos na sociedade, como pode ser observado nos discursos:

Estagiária de advogado, **balcão, nas vendas**. (Helleieth)

Minha experiência de trabalho anterior **é vendedora**. (Simone)

Trabalhei **em comércio**. (Mirla)

As experiências de trabalho anteriores das trabalhadoras unem o estereótipo de gênero com o trabalho precarizado. As Trabalhadoras Helleieth, Simone e Mirla apontaram que trabalharam no comércio, como atendentes, antes de trabalharem como terceirizadas. O setor de comércio, devido ao seu caráter de relação direta com o público, muitas vezes explora a imagem estereotipada da mulher como alguém dócil, com capacidade natural de lidar com pessoas e beleza física inerente para alcançar seus objetivos de lucro. Esse estereótipo de gênero, como coloca Arruzza (2015), atinge negativamente as mulheres, visto que promove uma inferiorização da figura feminina, fruto de uma cultura patriarcal de dominação masculina. O estereótipo de gênero nas profissões é manifestado por outras trabalhadoras:

Eu estava **trabalhando de diarista** e eu trabalhava de auxiliar de produção. (Evelyn)

**Atendente e enfermagem**. (Silvia)

Eu já trabalhei no café, **balcão**. (Joan)

O trabalho de diarista, relatado pela Evelyn, é uma reprodução da vida doméstica no trabalho da trabalhadora. Mesmo adentrando o mercado de trabalho, a trabalhadora passou a exercer uma profissão que explora o estereótipo de que a mulher tem habilidades naturais para lidar com questões domésticas. Nos outros dois discursos é possível enxergar, também, tais estereótipos de gênero, como nas seleções lexicais “atendente”, “enfermagem” e “balcão”. Todas estas profissões são direcionadas às mulheres baseado na ideia de que as mulheres têm maior habilidade para lidar com pessoas e, no caso do trabalho como enfermeira, existe a noção de que às mulheres devem ser direcionados os postos onde é necessária habilidade para cuidar de pessoas, outro papel ligado ao estereótipo de gênero (ARRUZZA, 2015). Tais estereótipos de gênero são uma forma encontrada pelo capitalismo para reforçar as desigualdades entre homens e mulheres criada pelo patriarcado moderno. Através da intensificação das desigualdades, o capitalismo pode explorar a mão-de-obra feminina mais intensamente, visto que a mesma é considerada secundária (SAFFIOTI, 1969). Além da questão de gênero, há o histórico de trabalho precarizado relatado pelas mulheres. Todas as profissões citadas até então são permeados por baixos salários e altas jornadas, como mostra o

relatório da DIEESE (2010), ao levantar que os trabalhadores do comércio nas regiões metropolitanas do Brasil trabalham, em média, 46 horas por semana e recebem, no caso das mulheres, em média R\$4,00 por hora, sendo este valor 88,5% do salário dos homens.

Os estereótipos de gênero permaneceram quando as trabalhadoras foram questionadas do motivo de escolherem trabalhar na Unifal:

Eu **gosto da área de limpeza**. (Alexandra)

Ah, não sei, acho que **é um dom mesmo**, viu? Já trabalhei, assim, já em restaurante, padaria, mas **eu gosto mesmo é da limpeza**. Sempre gostei. (Evelyn)

O primeiro emprego meu, na verdade, **eu comecei com 16 anos de idade**. Aí depois eu casei, depois dali um ano e pouco tive filho, **aí parei para eu cuidar do meu filho**. [...] Voltei agora com quase 50 anos. (Bell)

É perceptível nos dois primeiros fragmentos que as trabalhadoras estabelecem uma relação de naturalidade com o fato de gostarem de trabalhar como auxiliares de limpeza. Na seleção lexical “é um dom mesmo” a trabalhadora busca colocar como inerente à sua figura como mulher a habilidade dentro da área de limpeza. Nesse momento, o estereótipo de gênero se repete e no discurso há uma cognição social (VAN DIJK, 1993) do papel natural da mulher na sociedade. A naturalização da ideia de que as mulheres são mais habilidosas com tarefas domésticas é, como retrata Federici (2004), uma construção histórica que serviu como alicerce para o desenvolvimento do capitalismo em cima da lógica do patriarcado moderno. Atribuir funções domésticas e reprodutivas exclusivamente às mulheres é uma forma de privatizar a vida dessas mulheres colocando-as a serviço do capitalismo. No relato de Bell é perceptível como ela foi mais responsabilizada pela situação ocorrida com o filho. Em um primeiro momento, ela aponta que começou a trabalhar antes dos 18 anos de idade, algo comum entre trabalhadoras terceirizadas como mostra a pesquisa de Silva (2012). Posteriormente, a trabalhadora relatou a necessidade de sair do emprego para cuidar do filho. No discurso “aí parei para eu cuidar do meu filho” é perceptível, através da análise do “eu cuidar”, que não houve uma terceira pessoa como ajudante deste processo, indicando que a trabalhadora sozinha teve que lidar com as consequências do nascimento do filho. A exclusão desta mulher do mundo do trabalho motivada por questões familiares remete à reflexão feita por Federici (2004) que diz respeito à exclusão das mulheres dos postos de trabalho afim de confina-las em casa para atender aos interesses reprodutivos do capital e da figura do patriarca.

Em outro momento, mais especificamente dentro da instituição, as mulheres puderam expressar as diferenças entre homens e mulheres trabalhadoras da Unifal. Alguns discursos traziam os seguintes pontos:

Vamos falar assim, no meu setor, **às vezes, assim, há uma diferença** [...] não sei se é porque dele ser homem, **mas passar mais responsabilidade**. (Helleieth)

Eu acho que **dos homens é mais pesado** do que das mulheres porque exige mais. (Bell)

Ah não, tem muita, porque **eles são mais puxado**, né? O meu é mais tranquilinho, eu fico mais sentada, agora **eles já é trabalho braçal**. (Simone)

[...] mas os dos homens eu acho que é mais esforçado, né, que **eles pegam coisas mais pesadas**. Agora o da gente é mais, assim, limpeza, **normal**. (Evelyn)

No primeiro relato a trabalhadora percebe a existência de uma diferença de tratamento entre homens e mulheres na instituição. Os termos “às vezes, assim...” demonstram uma certa hesitação por parte da trabalhadora, talvez por medo de evidenciar algo negativo que exista dentro da instituição e sofrer repressões em função disto. Porém, a trabalhadora explica que a diferença no tratamento está, segundo ela, na noção de que o homem do mesmo setor seria mais responsável que ela. A seleção lexical “passar mais responsabilidade” remete à ideia de que existe uma racionalidade maior na figura masculina do que na figura feminina. Há, neste momento, uma subestimação da inteligência da trabalhadora, colocando-a como menos competente que o homem no momento de realizar atividades que exigem responsabilidade. As outras trabalhadoras também relataram a diferença entre homens e mulheres, porém não enxergam isso como algo negativo. Ao relatarem que “dos homens é mais pesado” e “eles são mais puxado” as trabalhadoras Bell, Simone e Evelyn primeiramente, ignoram todas as dificuldades do trabalho que executam e enxergam o trabalho dos homens como mais intenso analisando somente questões físicas. Outro ponto importante no discurso é, novamente, o estereótipo de gênero. Enquanto às mulheres é direcionado o trabalho de limpeza da instituição, aos homens são delegadas funções que exigem maior força física. A utilização da palavra “normal” pela Evelyn atribui à limpeza certa naturalidade em relação à mulher, como se fosse algo que as mulheres não precisam de muito esforço para fazer.

Atribuir funções diferentes e estereotipadas a homens e mulheres é resultado de um materialismo histórico que definiu papéis sociais diferentes aos seres sociais afim de

contribuir para o desenvolvimento do capitalismo, como coloca a teoria feminista marxista (SAFFIOTI, 1969). Criar a ideia de que o trabalho dos homens é mais pesado pode, indiretamente, influenciar as remunerações de homens e mulheres, pois, quando se coloca que um trabalho é mais intenso que o outro, pode-se argumentar de que o mais pesado merece uma remuneração mais alta. Porém, algumas trabalhadoras reconhecem que exercem uma atividade tão pesada quanto a dos homens:

Eu acho que temos o mesmo trabalho que eles, que **trabalha igual. Tem trabalho braçal e tudo**, é complicado igual ao deles. (Mirla)

Ah... eu acho que **a gente trabalha mais**. (Alexandra)

Mirla entende que as mulheres e os homens da instituição têm a mesma quantidade de trabalho, como mostra a seleção lexical “trabalha igual”. Além disso, a trabalhadora complementa que o trabalho que executa é tão pesado quanto ao dos homens, observável em “tem trabalho braçal e tudo”. Ao evidenciar que o trabalho braçal está presente nas suas atividades, a trabalhadora coloca essas atividades como se fosse algo incomum no trabalho feminino. O discurso de Alexandra complementa este raciocínio, colocando até o trabalho das mulheres como mais intenso e mais pesado comparado ao dos homens. Esta ideia de similaridade nas atividades exercidas é positiva para que não haja a criação de nenhuma hierarquia que possa, posteriormente, justificar desigualdades e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, principalmente quanto à remuneração. Ao entenderem que trabalham tanto quanto os homens, as mulheres desenvolvem uma mentalidade que pode auxiliá-las no processo de cobrança de direitos.

Além de haver uma manifestação de sentimento de igualdade do trabalho exercido por homens e mulheres, uma trabalhadora entendeu o questionamento de uma forma mais profunda:

[Ao ser questionada se havia diferenças entre homens e mulheres] **De gênero**, você fala? [...] Não, acho que aqui nunca vi diferença não. (Clara)

Clara utiliza a palavra “gênero” ao ser questionada sobre o trabalho de homens e mulheres na instituição, indicando que a trabalhadora tem um conhecimento das questões que permeiam gênero. É importante ressaltar, também, que esta trabalhadora é a única que possui ensino superior completo, o que pode ser um indicativo de que a educação formal está ligada diretamente com a visão que as mulheres têm das suas relações com os homens. Assim, a

trabalhadora com maior nível de educação formal foi a única que utilizou a palavra gênero em seu discurso.

As questões sobre trabalho e gênero não ficaram limitadas às relações internas na instituição. As trabalhadoras também foram questionadas sobre o trabalho que executam em suas casas, principalmente o trabalho doméstico. Algumas respostas foram as seguintes:

Então, eu no caso **já sou praticamente uma dona-de-casa**. Aí eu tenho lá a casa que mora eu e meu namorado, aí somos só nós dois. [...] Às vezes [as tarefas são compartilhadas], **a maioria é só eu**. (Evelyn)

[sobre realizar tarefa doméstica] Sim, **muito**. [...] [sobre compartilhar as tarefas] **Às vezes**. (Alexandra)

[sobre realizar tarefa doméstica] **Nossa Senhora, sim, sim!** [...] Só dever da minha filha, essas coisas, que meu marido ajuda, **agora serviço de casa tudo eu**. (Joan)

No primeiro relato analisado a trabalhadora coloca “já sou praticamente uma dona-de-casa”, indicando que está próxima de se inserir no estereótipo da mulher que realiza todas as tarefas domésticas, da mulher como única responsável pela própria casa. Além disso, posteriormente a trabalhadora relata que o namorado, com quem ela mora, raramente compartilha as tarefas, sendo a maioria realizada pela trabalhadora, como mostra o fragmento “a maioria é só eu”. As outras duas trabalhadoras apresentam discursos semelhantes. Alexandra relata trabalhar intensamente em casa ao responder “muito” quando questionada sobre realizar tarefas domésticas, questão que acontece também com Joan que utiliza a expressão “Nossa Senhora” e repete “sim” duas vezes para dar intensidade à sua fala. Ambas também relatam que as tarefas não são compartilhadas e que, no caso de Joan, o marido ajuda somente à filha realizar os deveres de casa.

Transferir todas as obrigações domésticas às mulheres vem, primeiramente, de um estereótipo de gênero (ARRUZZA, 2015) de que as mulheres têm habilidade natural para lidar com questões domésticas. Além disso, a vida doméstica ainda é uma forma de reafirmação do papel masculino de dominador do núcleo familiar. Assim, atribuir unicamente à mulher, mesmo que trabalhadora, as responsabilidades das tarefas domésticas é uma forma do capitalismo se desenvolver, pois o mesmo se aproveita da reprodução da imagem da mulher dona-de-casa e objeto de criação de novos trabalhadores para reforçar as desigualdades que trazem consequências negativas para as mulheres (FEDERICI, 2004).

Todos estes discursos indicam que as mulheres exercem uma dupla jornada, onde trabalham na instituição e posteriormente trabalham em casa, realizando tarefas domésticas

diariamente. A dupla jornada ocasiona um cansaço excessivo nas mulheres, sendo um causador, muitas vezes, de muitas doenças físicas e psicológicas. Os trabalhos de Silvestre, Ferreira e Amaral (2016) e Silva (2012) mostraram como a dupla jornada atinge muito mais as trabalhadoras terceirizadas comparado aos trabalhadores terceirizados, sendo uma problemática muito ligada à questão de gênero.

Algumas trabalhadoras também relatam que, devido ao fato de morarem sozinhas, realizam todo o trabalho:

[sobre realizar tarefas domésticas] **Sim**. Eu **moro sozinha**. (Helleieth)

[sobre realizar tarefas domésticas] **Demais**. Não [compartilha tarefas], porque eu **sou separada**. (Mirla)

Apesar de não terem com quem compartilhar as tarefas domésticas, as trabalhadoras evidenciam uma parte da vida da mulher trabalhadora que muitas vezes não é observada, que o fato de morarem sozinhas e, muitas vezes, como no caso de Mirla, terem filhos para cuidar. Esta é outra face da dupla jornada, onde a trabalhadora não tem outra opção senão trabalhar e realizar as tarefas domésticas, restando pouco tempo para lazer e descanso.

Outras trabalhadoras relataram uma realidade diferente em suas residências:

[sobre compartilhar as tarefas igualmente] **Eu tenho que fazer isso lá em casa**, senão não vai. Tem que ser. (Bell)

Sim, quando um não dá para fazer, **o outro faz, minha irmã...** (Clara)

Ah sim, meu marido é aposentado, **ele ajuda muito**. (Joan)

O discurso de Bell indica uma inevitabilidade do compartilhamento de tarefas. Ao utilizar “Eu tenho” ao se referir a compartilhar as tarefas, a trabalhadora mostra que sente uma necessidade de que isso aconteça, porém não deixa explícito o motivo. Pode-se supor de que a trabalhadora tenha consciência de que executa muitas tarefas durante o horário de trabalho e que, se as tarefas não forem compartilhadas, as coisas na residência não funcionarão como devem. A Clara também relata haver um compartilhamento de tarefas em sua casa, porém quando vai citar um exemplo de outra pessoa, além dela, que realiza tais tarefas, a primeira figura que vem a sua mente é a da irmã, outra figura feminina. Isto indica que a microestrutura do discurso da trabalhadora sobre tarefas domésticas é, mesmo que subjetivamente, composto por uma estrutura que liga o trabalho doméstico à figura da mulher. O último discurso relacionado à realização das tarefas domésticas é o de Joan que, apesar de

relatar haver um compartilhamento das tarefas, utiliza a palavra “ajuda” para se referir ao que o marido faz em casa. Ao utilizar este verbo, a trabalhadora passa a ideia de que as atividades que o marido realiza são supervalorizadas como uma ajuda e não como algo que ele, como morador da casa, deveria fazer, remetendo ao estereótipo de que as tarefas domésticas são obrigações femininas e, quando o homem as realiza, não está fazendo sua obrigação, também, mas sim ajudando a mulher, ou seja, a pessoa que naturalmente deve fazer este trabalho.

Complementarmente às anteriores, uma última questão abordada que tinha como principal tema a questão de gênero foi se as trabalhadoras passaram por alguma situação incômoda por ser mulher. Vários discursos apontaram que sim, como os seguintes:

É... **brincadeiras pornográficas**, entendeu? Eu acho que... Já falei que não gosto desse tipo de conversa, desse tipo de brincadeira. [...] Ah, ainda faz, não faz às vezes comigo, mas faz com quem tá perto, do lado, **sempre acabo presenciando alguma coisa que não acho legal**, alguma conversa, **alguma brincadeira de mau gosto**. (Clara)

Ah **um pouco de assédio**, mas **nem está aqui mais, então está bem**. (Simone)

Em seu discurso, Clara relata que presenciou brincadeiras de cunho sexual por parte dos homens com quem trabalha e que necessitou manifestar sua insatisfação para que as brincadeiras parassem de acontecer. Porém, na seleção lexical “sempre acabo presenciando alguma coisa que não acho legal”, a trabalhadora relata que, por mais que as brincadeiras não aconteçam com ela, ainda acontecem com outras trabalhadoras. A palavra “sempre” indica uma constância nos acontecimentos. A ocorrência de brincadeiras de cunho sexual por parte dos homens direcionadas às mulheres está ligada à liberdade sexual que é reforçada entre os homens e negada às mulheres. Enquanto aos homens é dado o controle sobre a própria sexualidade, as mulheres são vistas como não dignas de direito sobre o próprio corpo e sobre a própria sexualidade, algo que acontece desde os primórdios da sociedade, porém muito reforçado no período de caça às bruxas, onde as mulheres que não eram dominadas pelo Estado eram consideradas como bruxas que mereciam uma punição, como relata Federici (2004).

No segundo relato, a Simone coloca que sofreu “um pouco de assédio” e que a pessoa que a assediou “nem está aqui mais, então está bem”. Ao utilizar a palavra “pouco” para se referir ao assédio, a trabalhadora diminui a gravidade do que aconteceu, algo reforçado pela constatação de que o trabalhador assediador nem se encontra mais na instituição. O medo de ser mais incisiva quanto à acusação de assédio está presente no discurso, como pode ser

observado na utilização do termo “está bem”. Ao dizer que está tudo bem após o episódio, a trabalhadora tenta colocar o acontecimento no passado. Este receio que permeia o discurso pode estar ligado ao fator quem fala e sobre o que fala (VAN DIJK, 1993), assim, a trabalhadora está falando como alguém no seu ambiente de trabalho a uma pessoa que não conhece, o que pode causar um desconforto ao tratar de um assunto delicado.

Ambos os relatos têm em comum o sentimento de poder do homem em cima da mulher. Ao realizarem brincadeiras sem a autorização das mulheres ou as assediarem, os homens estão exercendo o poder social concedido por uma estrutura da sociedade patriarcal, onde o homem é visto como dominador e a mulher como dominada. Ao agirem desta forma, os homens reforçam a negação do direito da mulher sobre o próprio corpo, se colocando como os indivíduos que tem a liberdade sobre o corpo da mulher.

Uma trabalhadora relatou que um caso mais grave, onde sofreu assédio sexual por parte de um colega de trabalho:

Eu **sofri assédio sexual** por um colega de trabalho. Terceirizado mesmo. Por eu ser mulher e por eu ser colega de trabalho. Ele ficou assim... **O que aconteceu DEPOIS do assédio**, não por ele ter assediado, **foi o julgamento dos colegas**, para mim foi triste. [...] Como se eu tivesse culpa, exato. E eu não tive culpa. [...] [sobre ter apoio] Não, algumas sim, né porque quem presenciou... depois tiveram uns questionamentos aqui, **porque depois ele perdeu o emprego e achou que eu tinha influenciado. Acharam que não tinha necessidade** disso. [sobre denunciar] Não. **É um processo muito longo**, aí você tem que provar, você tem que ir contar tudo que aconteceu, aí prejudica no ambiente de trabalho, **a pessoa pode ir atrás da gente**, a pessoa tem acesso a minha rotina. Fiquei com mais medo. (Mirla)

O caso relatado por Mirla foi o mais grave de todos os discursos. A trabalhadora relata que sofreu assédio sexual e que as consequências do assédio contribuíram para que o acontecimento fosse traumatizante. Na seleção lexical “O que aconteceu DEPOIS do assédio” a trabalhadora busca enfatizar que, além de ter sofrido com a situação, teve que lidar com os problemas posteriores. Estes problemas estavam ligados aos julgamentos.

Este discurso mostra claramente como a sociedade ainda julga a mulher, mesmo que esta seja a vítima de uma situação de assédio. A trabalhadora, primeiramente, teve sua individualidade invadida por um colega de trabalho, também terceirizado. Esta situação é uma manifestação de que é socialmente construída a imagem da mulher dominada e do homem dominador, o qual se sente na liberdade e no direito de exercer seu poder sobre, principalmente, o corpo feminino. A construção de uma sociedade patriarcal, reforçada pelo capitalismo (SAFFIOTTI, 1969) permite que estas situações ocorram, visto que as

desigualdades são benéficas para o desenvolvimento de uma sociedade tomada pelo sentimento de individualidade onde os homens, nas relações de gênero, têm um comportamento de dominador servindo de instrumentos para o capitalismo avançar através da desvalorização da figura feminina. O julgamento dos colegas, como retrata a trabalhadora, é fruto de uma consciência coletiva de que a mulher, de alguma forma, é culpada pelo acontecimento, pois, segundo a lógica patriarcal, a sexualidade masculina é algo natural e incontável para os homens, logo, se ele agiu dessa forma com a trabalhadora, ela deve ter provocado de alguma forma. Após o trabalhador ter sido demitido, a trabalhadora continuou sofrendo julgamentos que a culpabilizavam pelo ocorrido, reforçando ainda mais a ideia de que a mulher é culpada pelo assédio que sofreu, e não vítima.

Além da culpabilização sem motivo, a trabalhadora se viu diante de uma situação onde sentia medo de denunciar o assediador. A seleção lexical “é um processo muito longo” mostra que existe um processo muito burocrático para denúncia de assédio sexual. Juntamente a este longo processo, a trabalhadora relata ter medo de sofrer perseguição do assediador, indicando que não existe nenhuma proteção institucional para casos como este, deixando a mulher com o trauma do assédio e, ao mesmo tempo, desprotegida.

Outras trabalhadoras relataram não terem sofrido ou presenciado alguma situação incômoda por serem mulheres:

Não, **aqui dentro não**. (Helleieth)

Não, homem não. **Ainda não**. (Alexandra)

Ah não, porque **eu não deixo a peteca cair** não. Vem comigo para ver **que que é o macho dentro de mim**. Não sou homem não, mas deixa... (Silvia)

Apesar de relatarem que, dentro da instituição, não passaram por nenhum tipo de situação incômoda, é possível observar algumas questões implícitas sobre o tema no discurso das trabalhadoras. Helleieth ao falar “aqui dentro não” limita a resposta ao interior da instituição. Ao fazer isso, a trabalhadora deixa implícito que em algum outro momento, em outro local, houve alguma situação desagradável que a mesma relacionou ao fato de ser mulher. Alexandra apresenta um raciocínio de que seria uma questão de tempo até a situação acontecer. Na seleção lexical “ainda não” existe, implicitamente, uma cognição social que gira em torno da ideia, por parte da trabalhadora, de que a situação incômoda não aconteceu até então, porém ela tem consciência de que há chances de ocorrer. Esta parte do discurso

indica que a macroestrutura do mesmo é composta pela noção, por parte das mulheres, que ela está em uma sociedade onde é inevitável a discriminação de gênero.

O discurso da última trabalhadora apresenta certa diferença das anteriores. Apesar de relatar nunca ter passado por algum momento ruim, a trabalhadora transfere a responsabilidade para si mesma sobre as situações. “Eu não deixo a peteca cair” é uma expressão utilizada pela mulher para indicar que não aceita nenhuma situação incômoda, transferindo para si mesma a responsabilidade para lidar com qualquer discriminação. Posteriormente, a trabalhadora exalta existir um “lado masculino” dentro dela, como pode ser observado em “macho dentro de mim”. Na utilização da expressão “macho” existe uma atribuição da resistência e agressividade contra possíveis discriminações à figura masculina. A mulher, para dizer que não aceita nenhum tipo de situação incômoda, se remete à figura do homem para mostrar resistência. Isto é um reflexo de uma sociedade que é construída em cima do estereótipo de homens e mulheres (ARRUZZA, 2015), onde à mulher são atribuídas características como sensibilidade, submissão e gentileza, enquanto o homem é agressivo, ativo e dominador.

Estas análises mostram que as mulheres estão sempre inseridas em um ambiente, dentro e fora do trabalho, de exclusão, agressão e repressão que se manifestam indiretamente e diretamente. Este ambiente influencia a ação das mulheres, que muitas vezes precisam agir para parar as agressões verbais, sendo que, muitas vezes, são tidas como culpadas por aquela situação e se sentem inseguras diante de tantas injustiças.

#### 5.3.4 A individualidade e a coletividade das trabalhadoras

As trabalhadoras, em diversos momentos, foram questionadas sobre diversos pontos acerca de experiências individuais gerais e experiências coletivas dentro da instituição. Uma destas questões abordou a relação das trabalhadoras terceirizadas entre si e entre elas e as trabalhadoras de outras funções e as repostas foram diversas:

Com certeza, **nós somos muito unidas.** (Simone)

**Muito mais** [próxima das terceirizadas], porque, por exemplo, se tem alguma comemoração, aniversário, alguma **coisa dos professores a gente nem fica sabendo**, mas **aqui a gente se une**, a gente faz alguma vaquinha e

compra alguma coisa, faz uma festa, uma coisa diferente, muito mais.  
(Clara)

É. Claro que sempre tem os altos e baixos, mas nós tentamos ser iguaizinhos.  
**Igual uma família.** (Silvia)

[sobre ter proximidade/ser um grupo] (ênfase) **Entre as terceirizadas sim.**  
(Helleieth)

Nos discursos é possível perceber que todas as quatro trabalhadoras relatam existir proximidade entre as terceirizadas. Na seleção lexical “nós somos muito unidas”, Simone, ao utilizar a palavra “unidas”, mostra que existe uma ligação muito forte entre as trabalhadoras, em um sentido de unidade, como se as trabalhadoras não fossem somente colegas de trabalho, mas sim amigas. Clara também ressalta que as trabalhadoras são muito próximas e também utiliza a palavra “une”, em “a gente se une”, para caracterizar o tipo de relação com as trabalhadoras. Estes resultados vão no caminho contrário do que foi observado por Andreatta (2016), indicando que, pelo menos na instituição pesquisada, as trabalhadoras tem maiores chances de desenvolverem um sentimento de coletividade. Isto se deve, também, pelo fato da instituição ser pequena e as trabalhadoras sempre se encontrarem, já que existe somente uma cozinha para todos os trabalhadores terceirizados.

Entretanto, algo observável tanto no discurso da Clara, quanto no discurso de Helleieth é uma crítica indireta à relação que as trabalhadoras têm com as concursadas. Em “coisa dos professores a gente nem fica sabendo” existe, implicitamente, um indicativo de que há uma clara separação de relações, onde as trabalhadoras terceirizadas não são incluídas nos eventos dos concursados. A ênfase dada por Helleieth ao falar sobre sua relação com as terceirizadas também é um indício de que há uma clara separação entre os trabalhadores. Vários discursos tratam especificamente deste ponto:

**É mais distante** [das concursadas]. Porque **nós somos mais acolhedoras.**  
(Simone)

[sobre não ser tão próxima das trabalhadoras que não são terceirizadas] Eu acho que **é o desencontro.** Eu acho que tem um desencontro aí, os horários que às vezes não batem, **a gente se vê pouco.** (Alexandra)

A distância entre trabalhadoras terceirizadas e concursadas é ressaltada em ambos os discursos. As justificativas, porém, são diferentes. No primeiro discurso Simone enxerga que seu grupo é mais acolhedor. Ao ressaltar este ponto, fica implícito no seu discurso que ela percebe que existe certa resistência ou ausência de empatia por parte das trabalhadoras

concuradas em relação às trabalhadoras terceirizadas, o que impede qualquer forma de relação entre os dois grupos. Alexandra, porém, remete à palavra “desencontro” para justificar a ausência de proximidade entre os trabalhadores. O desencontro, neste caso, pode ser consequência justamente da criação de uma cultura de diferenciação entre os trabalhadores, assim, por mais que trabalhem na mesma instituição, os trabalhadores não estabelecem relações de proximidade.

Isto pode ser resultado de uma cultura, reforçada pela terceirização, de hierarquia entre trabalhadores de uma mesma instituição. Assim, tanto os técnicos-administrativos, quanto professores concursados pouco ou nunca se envolvem com os trabalhadores terceirizados motivados, justamente, por esse sentimento de hierarquia. No caso dos professores, isso está ligado, também, à diferenciação que a terceirização faz das chamadas atividades-fim e atividades-meio. Além disso, existe na instituição uma definição de espaços bem clara. Enquanto a cozinha dos trabalhadores terceirizados fica no prédio B, as cozinhas dos trabalhadores concursados ficam nos prédios A e D. A existência de espaços físicos diferenciados para estes trabalhadores também auxilia no processo de criação de uma indiferença por parte dos trabalhadores concursados que pouco se envolvem com os terceirizados. Todo este ambiente é nocivo para a criação de um sentimento de classe entre estes trabalhadores. Entretanto, é importante observar que, dentro da instituição, os locais de trabalho e de interação entre os trabalhadores concursados e terceirizados são diferenciados, o que pode contribuir para esta relação distante entre as trabalhadoras terceirizadas e as trabalhadoras de outros setores.

Retomando à questão de classe, esta também pode ser observada em alguns discursos sobre a relação entre homens e mulheres na instituição:

A gente é **mais próxima**, assim, **com as meninas** né? Assim, agora, os rapazes aqui, quando a gente precisa de algumas coisas a gente chega até neles e pede. (Evelyn)

Eu acho que somos bastante unidos, **tanto a parte feminina quanto masculina**. (Bell)

Ao se colocar mais próxima das mulheres, como mostra a seleção lexical “mais próxima [...] com as meninas”, Evelyn demonstra que há uma separação fixada entre trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas dentro da instituição. Bell compartilha, implicitamente, desta opinião. Na seleção lexical “tanto a parte feminina, quanto masculina” a trabalhadora, ao utilizar os termos “tanto” e “quanto” está fazendo uma diferenciação. Ela traz

para seu discurso a imagem de “nós” (parte feminina) e “eles” (parte masculina) indicando que não há uma unidade entre homens e mulheres. Esta ausência de unificação pode ser consequência de uma sociedade criada em cima de pensamentos patriarcais onde o homem é sempre visto como superior e a mulher como inferior. O foco nas diferenças naturais para criar desigualdade, instrumento capitalista (SAFFIOTTI, 1969), cria um clima de hostilidade entre homens e mulheres, impedindo que estes se sintam parte de um mesmo grupo e consigam unificar forças.

Todo este ambiente de diferenciação é nocivo para a formação de uma consciência de classe. A classe, entendida através da ótica da relação de posse dos meios de produção (MARX, 2014), é uma formação importante para a resistência contra a opressão capitalista e, quando existe tal separação entre homens e mulheres, por mais que pertençam a mesma classe de proletariados, torna-se mais difícil qualquer manifestação que busque benefícios para os trabalhadores.

Além destas questões sobre coletividade, às trabalhadoras também foi perguntado sobre planos pessoais, afim de identificar quais são as perspectivas das mesmas. Uma primeira pergunta foi sobre se havia alguma perspectiva de estudar na Unifal no futuro e os principais discursos relataram vários pontos:

Me vejo [estudando na Unifal]. [Em] **Qualquer lugar** que a gente tivesse uma **oportunidade**, eu acho. **Para subir um pouquinho na vida**. (Bell)

Bell manifesta sua vontade de estudar na Unifal, não sendo uma vontade exclusiva para esta instituição, como mostra a seleção lexical “qualquer lugar”. Utilizar a palavra “qualquer” é uma forma de demonstrar a vontade de fazer um curso superior em qualquer local que fosse possível, o que é complementado pela palavra “oportunidade”, indicando que a trabalhadora entende que não depende somente da sua vontade, mas sim que existe toda uma estrutura de oportunidades limitadas que ela tem certa dificuldade de alcançar. A vontade de ter um curso superior é motivada, como mostra “Para subir um pouquinho na vida”, por uma necessidade financeira. “Subir na vida” é um termo utilizado para demonstrar a ascensão de classe social. Este discurso apresenta duas faces, a primeira, positiva, que é o fato de a trabalhadora valorizar a educação e ter uma perspectiva de dar continuidade aos estudos, tendo, conseqüentemente, maiores chances de deixar o setor terceirizado. Porém, o segundo ponto deste discurso, é a vontade de ter um estudo por causa dos benefícios monetários que o mesmo proporciona. Assim, a trabalhadora enxerga o ensino superior como uma ferramenta

para alcançar um melhor salário indica que o trabalho que ela realiza não tem um significado emancipatório, assim como a educação. Porém, analisar o discurso através da perspectiva de gênero pode atribuir um outro significado a esta fala. Ao relatar que gostaria de “subir na vida” a trabalhadora pode estar dando um sentido emancipatório a esta frase, se for considerado que uma maior escolaridade e, conseqüentemente, um trabalho com salários maiores pode ser a única via possível – considerando as amarras sociais e patriarcais criadas pelo capitalismo - para que a trabalhadora sofra menos as discriminações de classe e gênero que acontecem mais intensamente com as trabalhadoras pobres.

Além desta trabalhadora, outras trabalhadoras manifestaram a vontade de fazer um curso superior. Quando questionadas sobre estudar na Unifal as respostas eram a seguintes:

Não. [...] Ah, **faculdade sim**. Eu pretendo fazer direito. (Evelyn)

Não. **Não é minha área**. [...] [sobre fazer um curso superior] **Pretendo**, pretendo sim, **mas não aqui**. (Simone)

Não. Porque **não é minha área**. [sobre fazer um curso superior] **Um dia**, sim. (Mírla)

Todas as três trabalhadoras afirmam não pretenderem estudar na Unifal no futuro, porém todas tem o desejo de fazer um curso superior. O fato de não se verem estudando na Unifal pode estar relacionado a várias causas, como número pequeno de cursos oferecidos pela instituição e a própria ausência de oportunidades para que estudem para um Enem, por exemplo. As trabalhadoras, devido às longas jornada de trabalho, muitas vezes não tem condições físicas e psicológicas, devido ao cansaço, de se prepararem para um processo seletivo de uma universidade. Além disso, a Unifal é a única universidade pública da cidade, o que dificulta, também, o acesso das trabalhadoras ao ensino superior público, já que as trabalhadoras não se identificam com os cursos oferecidos pela universidade. Ao se depararem com a ausência de um ensino superior público na área em que gostariam de atuar, as trabalhadoras têm como única opção as instituições privadas, já que mudar de cidade para estudar em uma instituição pública é algo extremamente dificultoso para estas mulheres que necessitam do emprego para viver e tem família constituída na cidade onde trabalham. As instituições privadas da cidade, por sua vez, também oferecem uma quantidade limitada de cursos que são, na sua maioria, financeiramente inacessíveis para as trabalhadoras terceirizadas. Apesar de todas estas dificuldades, é importante ressaltar o caráter positivo dos

discursos das trabalhadoras, onde as mesmas demonstram não perderem as esperanças quanto ao futuro. Somente uma trabalhadora relatou que não deseja realizar nenhum curso superior:

No momento **eu não penso em voltar a estudar não**. (Joan)

Esta trabalhadora que relatou, como mostra “eu não penso em voltar a estudar não”, não querer voltar a estudar é a mesma que demonstrou um grande receio em todas as respostas sobre suas relações pessoais e relações com a empresa. Interpretando por este viés, pode-se dizer que, talvez, a trabalhadora enxergue sua situação como imutável e tenha medo de manifestar qualquer intenção de deixar a empresa. Esta ausência de perspectiva pode estar relacionada ao sentimento de impotência que está presente na realidade feminina, onde as mulheres, muitas vezes, não conseguem sair da realidade de trabalho estereotipado e precário (SAFFIOTTI, 1969). A ausência de perspectiva para mudar sua situação através dos estudos é negativa para a trabalhadora que se encontra em um emprego precarizado, pois sem estudos dificilmente a trabalhadora sairá desta situação.

Além das questões dos estudos, as trabalhadoras também foram questionadas sobre os planos gerais para o futuro. Algumas respostas estavam ligadas à educação formal:

Ser **educadora**. E **psicopedagoga**. **É que eu estou na área da educação**, então eu quero ficar nessa área. (Alexandra)

Ser professora, **eu gosto muito de dar aula**, então... **dando aula em um curso superior**, ou técnico, ou para os pequenininhos, assim. (Clara)

Eu quero **formar**, trabalhar em um escritório na minha área. Quero crescer, **ter meus filhos**. (Helleieth)

Penso em **fazer uma faculdade**, direito. (Mirla)

Alexandra, por estar realizando uma graduação, e Clara, por já ter uma graduação na área, pretendem atuar na área da educação. Alexandra, por mais que esteja atuando no setor terceirizado, não considera este setor sua área de atuação, como mostra a seleção lexical “É que eu estou na área da educação”. Ao colocar como prioridade a área em que está realizando um curso superior, a trabalhadora transparece a ideia de que o trabalho terceirizado é algo temporário, que atenderá às suas necessidades até que a mesma consiga se inserir em um novo emprego. A mesma situação acontece com Clara, que retrata gostar de atuar na área da educação. Ao colocar “eu gosto muito de dar aula” fica implícito no discurso da trabalhadora que a mesma não tem preferência pelo trabalho terceirizado, e sim está neste emprego por

motivos alheios a sua vontade. As trabalhadoras Helleieth e Mirla também indicam que desejam deixar o trabalho terceirizado, algo alcançável por meio dos estudos.

A vontade de estudar e conseguir outro emprego indica que as quatro trabalhadoras não estão em um emprego que gostam e que escolheram para sua vida. Isto mostra que existe na sociedade um ambiente que coloca inevitavelmente as trabalhadoras em situação de trabalho terceirizado e precário. Esta imposição da sociedade é fruto, como coloca Druck (2013), da reestruturação produtiva que reforça as desigualdades sociais afim de direcionar os trabalhadores das camadas sociais mais pobres para os trabalhos precarizados.

Além da questão do trabalho, existe um estereótipo de gênero (ARRUZZA, 2015) que nas funções pretendidas pelas trabalhadoras se mostra muito presente. Percebe-se que as trabalhadoras pretendem atuar em profissões tipicamente femininas, indicando que a estrutura patriarcal que cria uma superestrutura que condiciona as ações das mulheres ainda influencia as decisões das trabalhadoras sobre o próprio futuro (SAFFIOTTI, 1969).

Outras trabalhadoras relataram que gostariam de melhorar sua situação financeira:

Ai... **Subir na vida, ser rica**, ter mais **conforto**. (Bell)

Ah eu quero **fazer um concurso**, ganhar um **salário maior** para dar uma **vida melhor** para minha filha. (Silvia)

Mas pretendo **crescer profissionalmente** né? (Alexandra)

No primeiro discurso, a trabalhadora utiliza os termos “subir na vida” e “ser rica” para definir seus planos para o futuro. Estes termos indicam que a trabalhadora tem uma visão de futuro onde ela tenha uma melhor condição financeira, chegando a uma classe social maior do que a que está agora. Além disso, há uma relação direta entre riqueza e conforto, como pode ser observado em “ter mais conforto”, onde a trabalhadora coloca isso como uma consequência da melhora financeira. Silvia relata ter os mesmos objetivos, citando também que pretende trocar de emprego, falando especificamente sobre prestar um concurso, pois tem a mentalidade de que um emprego público oferece benefícios não só monetários, como a estabilidade. No último discurso, Alexandra coloca que pretende “crescer profissionalmente”. A utilização da palavra “crescer” mostra, indiretamente, que a trabalhadora considera a sua situação atual um nível muito inferior e que pretende deixar essa situação em um futuro próximo.

Percebe-se que todos os discursos manifestam uma vontade de progredir financeiramente, indicando que as trabalhadoras relacionam melhora na vida com sua situação

monetária. Prieb e Carcanholo (2011) pontuaram o desenvolvimento deste tipo de mentalidade entre os trabalhadores, onde o trabalho é mercantilizado e visto somente como uma forma de aquisição de bens. Assim, as trabalhadoras quando objetivam mudarem de emprego somente pelos ganhos monetários que isso traria, estão manifestando a alienação presente no capitalismo onde as pessoas não veem o trabalho mais como algo emancipatório, mas sim uma moeda de troca. Além disso, este tipo de pensamento fomenta o individualismo reforçado pelo capitalismo, pois as mulheres não pensam em lutar por um benefício coletivo, mas sim melhorarem sua vida pessoal. Entretanto, é positivo que as trabalhadoras tenham perspectivas de vida, que não enxerguem sua situação como imutável, pois isso vai de encontro às necessidades de conformismo individuais propagadas pelo capitalismo.

De todas as trabalhadoras entrevistadas, somente uma trabalhadora relatou não pretender estudar ou trocar de emprego:

Não sei. Continuar **trabalhando até aposentar**. (Joan)

Esta última trabalhadora demonstra não ter pretensão nenhuma de deixar o emprego, o que pode ser motivado por vários fatores, entre eles a inevitabilidade da situação social colocada pelo capitalismo e o sentimento de impotência que muitas vezes é vivenciado pelas mulheres (SAFFIOTI, 1969), principalmente as que se encontram em empregos precarizados e classe social inferior. Se sentir impotente e almejar permanecer no emprego até a aposentadoria é fruto da criação de uma mentalidade conformista capitalista para que os trabalhadores sejam cada vez mais alienados em seus trabalhos e não enxerguem seu sentido emancipatório. Quando não tem nenhuma perspectiva de alteração da sua situação social, os trabalhadores estão mais sujeitos a aceitarem condições precárias.

Uma das condições precárias observadas por Souza (2012) e Silvestre, Ferreira e Amaral (2016) entre as trabalhadoras terceirizadas é a questão da ausência ou baixa ocorrência de momentos de lazer e descanso. A questão sobre ter momentos de lazer e descanso, abordada entre as trabalhadoras terceirizadas da Unifal, obteve respostas bem similares:

Tenho sim. **Raramente**, assim... Mais é **final de semana**. (Alexandra)

**Tenho**, tenho sim. Nos  **finais de semana**. (Simone)

Tenho. **Só** mais **final de semana**. (Joan)

No discurso de Alexandra, a mesma relata, como pode ser observado na utilização do termo “raramente”, que tem poucos dias de lazer e descanso, restritos aos finais de semana. As outras duas trabalhadoras entrevistadas também apontam a mesma quantidade de dias em que podem descansar. O discurso de Joan é possível perceber que a mesma os considera insuficientes, pois utiliza a palavra “só” para se referir aos finais de semana. Esta problemática do pouco tempo dedicado ao lazer e descanso já foi constatada nas pesquisas de Souza (2012) e Silvestre, Ferreira e Amaral (2016), onde os homens detêm de maior tempo dedicado a estas atividades, enquanto às mulheres resta o cuidado da casa quando não estão trabalhando, diminuindo as possibilidades de lazer e descanso. Esta questão está intimamente ligada ao estereótipo de gênero, que impõe a ideia de que as tarefas domésticas, independentemente da configuração da família, devem ser realizadas pelas mulheres. Isso tem como resultado a criação de uma dupla jornada para as mulheres, aumentando seu cansaço e, conseqüentemente, aumentando as chances de desenvolverem doenças fruto da ausência de momentos de descanso e lazer. Outras trabalhadoras relataram ter somente um dia na semana em que não realizam nenhum tipo de trabalho:

**Mais no domingo** mesmo. Dia de semana é **mais corrido**. (Clara)

Eu tenho, **só que eu não consigo**, aí eu não fico não. Domingo eu vou passear, é assim. [...] aí dia de sábado **ele [o marido] fica mais de boa e eu tenho que arrumar casa**. Mas aí, de tarde né, domingo, é tudo bom. (Sílvia)

Ultimamente **não estou tendo não**. (Bell)

Clara relata que seus momentos de lazer e descanso estão concentrados nos domingos e que, durante a semana, há um excesso de atividades que não a permite ter estes momentos, como mostra a seleção lexical “é mais corrido”. “Corrido”, neste discurso, tem um sentido de “imparável”, ou seja, a trabalhadora está em constante atividade durante a semana e também aos sábados. No discurso posterior, a trabalhadora manifesta não somente que consegue descansar apenas no domingo, como também estabelece uma relação de comparação entre ela e seu marido. Ao relatar que não consegue descansar nos dias de folga, a trabalhadora deixa implícito que existem atividades que não permitem que ela tenha momentos de lazer e descanso, como se existisse uma condição inevitável que ligasse as tarefas à trabalhadora nos finais de semana. Posteriormente, a trabalhadora coloca que “ele [o marido] fica mais de boa e eu tenho que arrumar casa”. Este discurso indica, novamente, a existência de um estereótipo de gênero (ARRUZZA, 2015) onde a trabalhadora é exclusivamente responsável pelos

afazeres domésticos, enquanto seu marido descansa ou se diverte. Apesar de não haver uma explicação, por parte da trabalhadora, sobre o motivo de seu marido não realizar as tarefas domésticas, pode-se supor, através da análise da pesquisa realizada por Silva (2012), que existe no imaginário masculino a ideia de que as tarefas domésticas são exclusividade da mulher, mesmo que isso signifique dupla jornada e excesso de trabalho para as mesmas. A última trabalhadora, por sua vez, relata não ter nenhum dia de descanso e lazer, o que pode acontecer devido ao excesso de trabalho realizado dentro de casa, apesar de ter relatado anteriormente que divide as tarefas em sua residência.

Os discursos analisados apontam que existe um padrão de dias de descanso vivenciados pelas trabalhadoras, estando restritos a um ou dois dias dos finais de semana, o que indica que as trabalhadoras, além da dupla jornada, têm poucos dias em que podem descansar ou se divertir, o que é negativo para sua saúde física e mental.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As interações entre trabalho, terceirização e gênero apresenta diversas vertentes que vão desde o significado do trabalho para os trabalhadores terceirizados, passando pelos danos causados pela reestruturação produtiva e precarização do trabalho, chegando na vivência das trabalhadoras terceirizadas dentro de um ambiente de constante discriminação baseado em construções sociais de uma sociedade patriarcal. Considerando tais pontos, a presente pesquisa buscou analisar as relações de trabalho e gênero das trabalhadoras terceirizadas em no Campus Varginha da Universidade Federal de Alfenas.

Para que os objetivos fossem atingidos, foram realizadas entrevistas com nove trabalhadoras terceirizadas da Unifal e, posteriormente, as entrevistas foram analisadas por meio da abordagem teórico-metodológica da Análise Crítica do Discurso na perspectiva de Teun A. Van Dijk.

Inicialmente, foi levantado o perfil das trabalhadoras terceirizadas entrevistadas e foi constatado que a idade das trabalhadoras varia de 26 a 52 anos, estando as trabalhadoras mais jovens concentradas nas funções de auxiliar administrativo, enquanto na função de auxiliar de limpeza agregava as mulheres com idades mais variadas, sendo a maioria as mais velhas. Além da idade, foi questionado o nível de escolaridade das trabalhadoras, que foi, em média, o ensino médio completo. Das nove entrevistadas, somente uma trabalhadora tinha ensino superior completo e era também a que ocupava a função de representante da empresa terceirizada. As trabalhadoras que não tinham o ensino fundamental completo eram, ambas, as com idade mais avançada.

Isto foi um indicativo de que a precarização do trabalho tende a atingir as mulheres com escolaridade mais baixa, o que está relacionado, muitas vezes, à idade mais avançada, devido ao fato de que as políticas públicas de ampliação dos ensinos básico, médio e superior são recentes e acabam atingindo mais efetivamente as trabalhadoras mais jovens, que saíram mais recentemente da idade escolar. Só estes dados já mostram como é necessário que existam políticas públicas que atinjam estas mulheres, pois, infelizmente, se o indivíduo não nasce favorecido socialmente, a melhora na situação financeira só acontecerá através de sorte (o que é raro acontecer) ou através do ensino formal de qualidade, principalmente do ensino superior.

As entrevistadas foram questionadas também sobre família e, em relação ao estado civil e filhos, quatro eram solteiras sem filhos, quatro casadas e com filho e uma divorciada e

com filho, com a quantidade de filhos variando entre 1 a 3. Um último ponto sobre a caracterização das trabalhadoras terceirizadas foi a raça, sendo quatro trabalhadoras brancas e cinco trabalhadoras negras, indicando que há, mesmo que pequena, uma predominância de trabalhadoras negras na instituição. Isto é um ponto importante que mostra que além da precarização do trabalho e discriminação de gênero, as trabalhadoras terceirizadas são atingidas por questões de raça. A diferença observada entre o número de trabalhadoras negras e brancas é ainda mais emblemático quando se constata que, na mesma instituição, o número de trabalhadoras negras é muito menor que o número de trabalhadoras brancas em funções como técnicos administrativos concursados e professores. Isto reforça que a questão da raça está muito presente entre as trabalhadoras terceirizadas.

Posteriormente, foram analisados os discursos das trabalhadoras sobre significado do trabalho, consequências da terceirização, gênero dentro do trabalho das terceirizadas e questões individuais e coletivas das mesmas. Sobre o significado do trabalho, as trabalhadoras em sua totalidade relacionaram o trabalho com os benefícios monetários que o mesmo pode proporcionar. Quando questionadas sobre o primeiro emprego, as principais respostas foram a necessidade de trabalhar para complementar a renda familiar e a vontade de ter o próprio dinheiro para suprir as necessidades pessoais. Nenhuma trabalhadora colocou o trabalho como uma forma de se emancipar ou se realizar como indivíduo fora da via monetária. Isto mostrou a presença de um estranhamento entre as trabalhadoras que não enxergam o trabalho como algo emancipatório, mas somente como um caminho inevitável para conseguir melhorar de vida financeiramente. É importante ressaltar, neste momento, que a lógica capitalista se insere na vivência das trabalhadoras sem que haja muitas possibilidades de resistência, pois a ideia de trabalho como algo emancipatório é colocado em pauta ainda em locais muito específicos, como as universidades e os movimentos sociais que tratam sobre o tema e que, muitas vezes, não tem condições de atingir tantos trabalhadores quanto necessário. Quando os resultados da pesquisa mostram que as trabalhadoras vivenciam um trabalho alienado, isto não significa que existe um processo de escolha onde as trabalhadoras negaram o caminho da emancipação e escolheram o caminho de supervalorização do dinheiro, mas sim que não lhes foi dada condições para refletir sobre sua situação como mulher e como trabalhadora. Assim, é essencial que não se olhe para as trabalhadoras como pessoas fúteis ou pouco inteligentes por não refletirem sobre sua situação, mas sim como vítimas de um sistema que, com o objetivo de se manter vivo, não oferece escolhas aos indivíduos. Além disso, a alienação, apesar de se intensificar nos extratos mais precários do trabalho, atinge todos os trabalhadores, de todos os níveis. Se os indivíduos não fazem parte da pequena porcentagem de pessoas bilionárias do

mundo todo, eles e elas são alienados em certo nível e explorados pelo capital. Assim, não se deve criar uma redoma de vidro e olhar para as trabalhadoras terceirizadas como as únicas atingidas pela exploração capitalista, mas sim perceber que a maioria da sociedade se encontra nesta situação e é necessário que se criem meios para resistir a este processo, iniciando pela quebra do sentimento de superioridade diante de trabalhadores de outras funções.

Especificamente sobre as funções que ocupam, as que atuam na limpeza manifestaram em seus discursos a vontade de mudar de função dentro da instituição, porém, quando questionadas sobre este tema, as trabalhadoras que desejavam alterar de função sempre respondiam outra função dentro das exercidas pelas terceirizadas. Das trabalhadoras que são auxiliares administrativas, nenhuma gostaria de trocar de função, pois o que estão é considerado o mais elevado dentre as terceirizadas. Dentro desta discussão, foi observado que nenhuma das trabalhadoras apresentaram interesse de pertencer às funções considerados tipicamente masculinos, como vigilante, porteiro e motorista, mesmo que estes tenham um salário maior comparado ao das trabalhadoras da limpeza. Isto mostra que a problemática do estereótipo de gênero vai além da ideia das próprias trabalhadoras de que elas só podem ocupar funções estereotipadas como femininas, mas também que não podem ocupar funções consideradas masculinas. Ou seja, existe um pensamento que não permite que as trabalhadoras almejem ocupar funções fora do estereótipo que lhe é imposto. Isto é negativo porque pode interferir nos planos para o futuro destas mulheres. Ao não se enxergarem em funções colocadas como masculinas, estas trabalhadoras podem acabar por limitar suas perspectivas quanto a outro emprego ou cursar uma faculdade, por exemplo. Mesmo que gostem e tenham afinidade com áreas que fogem do estereótipo feminino, estas trabalhadoras podem se ver em uma realidade onde devem aceitar o que foi imposto pela sociedade e serem frustradas quanto ao próprio futuro. O resultado deste ambiente hostil para as mulheres acaba criando um ciclo vicioso, pois as mulheres não se sentem motivadas ou a vontade para ocuparem funções diferentes devido ao estereótipo de gênero, com isso o número de mulheres em funções e cursos considerados tipicamente masculinos não se altera. Conseqüentemente, uma mulher nesta posição é vista com ar de estranheza e acabam acontecendo opressões dentro deste meio, como no caso de mulheres em cursos de engenharia ou em posições de liderança, por exemplo, as quais são vítimas da descrença da sociedade quanto a sua capacidade de ocupar aquela posição.

Posteriormente, há uma manifestação positiva por todas as trabalhadoras, independentemente da função, sobre a vontade de serem concursadas. As motivações para

serem concursadas decaem no significado monetário do trabalho, indicando que outro trabalho é sempre considerado pela via dos benefícios monetários. Somente uma trabalhadora respondeu indiretamente sobre ter outra função na instituição, porém seu foco foi no fato de gostar do trabalho, demonstrando o medo de manifestar qualquer vontade de mudança de sua situação. Neste momento é retomada a ideia de que as trabalhadoras se encontram, inevitavelmente, no caminho do assalariamento. Porém, a ideia de ocupar funções diferentes deve ser vista não só pela ótica do salário, mas também de outras condições sociais que moldam o pensamento dos indivíduos. Ao ressaltarem que gostariam de trabalhar no setor administrativo ou serem concursadas, as trabalhadoras podem estar manifestando em seu discurso, também, uma vontade de sair da função de limpeza que exige muito esforço físico e que lida com situações, muitas vezes, constrangedoras, como a limpeza de banheiros tanto femininos, quanto masculinos várias vezes ao dia, por exemplo. Outra questão que pode ser auferida de um discurso muito incisivo sobre o desejo de trocar de função é o prestígio social que uma função administrativa ou concursada pode significar. A sociedade capitalista não só coloca os trabalhadores inevitavelmente na via do assalariamento, como também cria hierarquias dentro das próprias funções exercidas pelos trabalhadores. Enxergando desta forma, ser trabalhadora terceirizada é algo que define a condição social da mulher e faz com que a mesma esteja inserida em uma realidade de exclusão social, pois este tipo de trabalho não é valorizado como deveria, o que acarreta consequências como o preconceito por parte de outros setores da sociedade. Ao se ver nesta realidade de exclusão e discriminação, a trabalhadora pode, inevitavelmente (e não deve ser culpada por isso), desenvolver um pensamento de que outras funções com salários maiores melhorariam sua condição e evitaria que situações negativas acontecessem, já que o poder econômico está ligado com o poder social.

Posteriormente, ao discorrerem sobre o próprio trabalho, as trabalhadoras colocaram como enxergam a importância da tarefa que realizam para a instituição. Todas as trabalhadoras relataram compreender a importância do seu trabalho para a Unifal, utilizando, muitas vezes, a palavra “essencial” e “fundamental” para descreverem suas atividades. Porém, as trabalhadoras manifestaram que muitas pessoas não veem o trabalho dos terceirizados com a mesma importância, o que mostra haver um ambiente composto por um sentimento de superioridade por parte de alguns trabalhadores que não são terceirizados, o que acarreta uma relação de exclusão e preconceito com os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados. Em primeiro lugar, é positivo que as trabalhadoras valorizem as tarefas que realizam dentro da instituição e valorizem seu trabalho de uma maneira geral. Quando é atribuído ao trabalho

este nível de importância, as trabalhadoras tornam-se mais suscetíveis a considerar sua presença na instituição como algo que não merece qualquer tipo de tratamento pelas pessoas ali inseridas. Este se torna um caminho para a resistência a situações de discriminação de uma maneira geral, apesar de haver instituído, também, um clima de medo de demonstrar insatisfação sobre ocorrências dentro do trabalho. A relação de hierarquias entre funções que foi observada na pesquisa ainda é preocupante justamente porque as prejudicadas nesta situação são as trabalhadoras. Deve-se olhar para este tipo de relação de uma forma que englobe não só questões acerca da consciência de classe, mas também das consequências individuais para as trabalhadoras. Quando os trabalhadores, de uma maneira geral, estão inseridos em um ambiente onde existe uma separação muito grande entre pessoas que ocupam o mesmo espaço, acarretando até em situações discriminatórias, isto pode ocasionar consequências psicológicas para os trabalhadores discriminados, pois o clima hostil pode criar uma tensão que atrapalha o desenvolvimento dos trabalhadores dentro daquele ambiente.

Após as questões sobre o trabalho de uma maneira geral, as trabalhadoras discorreram sobre seu trabalho como terceirizadas. Inicialmente, algumas trabalhadoras relataram já terem passado por outras empresas terceirizadas, porém somente uma trabalhadora disse que houve mudança em relação aos benefícios ao alterar de empresa terceirizada. Apesar de não serem todas as trabalhadoras que já trabalharam em outra empresa terceirizada, pode-se perceber que existe um padrão de precarização que acompanha as trabalhadoras. Uma das manifestações dessa precarização foi, também, o tempo trabalhando na instituição. A maioria das trabalhadoras tem menos de cinco anos de trabalho na Unifal, sendo que uma delas passou cobriu férias durante um período e outra, após ter deixado a instituição, está cobrindo férias no mesmo local. Estes dados mostram como é cíclico o processo de precarização do trabalho, pois as trabalhadoras estão há pouco tempo na Unifal, mesmo a universidade completando 9 anos na cidade, o que indica que elas deixaram o trabalho anterior recentemente e que outras trabalhadoras foram demitidas anteriormente, reforçando os dados de alta rotatividade dos terceirizados. A alta rotatividade, muitas vezes, destrói aos poucos o psicológico das trabalhadoras que estão constantemente em uma situação de medo de serem demitidas, já que sabem que é isso que acontece com a maioria dos terceirizados. Ao trabalharem com esse medo, as mulheres podem desenvolver aversão ao trabalho e, conseqüentemente, doenças relacionadas à insatisfação com o ambiente em que estão inseridas.

Outro ponto levantado pela pesquisa foram as férias, pois diversos dados indicam que há uma negligência em relação ao tema muito maior entre os trabalhadores terceirizados. Algumas trabalhadoras relataram estar com férias vencidas, havendo um caso onde foi

relatado que a empresa chegava a atuar no limite, permitindo que o trabalhador tirasse férias somente quando vencesse o segundo ano, agindo, assim, no limite da lei. No questionamento sobre férias também foi constatado o medo de algumas trabalhadoras de discorrer sobre o tema. Uma trabalhadora tentou impedir a colega de falar sobre os atrasos e outra trabalhadora buscou enfatizar em seu discurso que os direitos estavam todos em dia. Novamente o medo se mostra presente nos discursos das trabalhadoras, indicando que existe um clima de repressão onde qualquer fala que possa argumentar contra a empresa é reprimida. Este clima foi observado também no discurso desta trabalhadora sobre questões de acidente ou doença relacionado ao trabalho. De todas as trabalhadoras entrevistadas, somente uma relatou ter sofrido acidente de trabalho e outra teve um problema de saúde durante o horário de trabalho. Em ambos os casos a empresa terceirizada, por opção das trabalhadoras, não foi envolvida no processo. Estes resultados vão um pouco no caminho contrário do que mostram pesquisas nacionais sobre o problema da terceirização quanto aos acidentes e doenças de trabalho. Porém, como se trata de uma instituição pequena, é esperado que os resultados sejam diferentes.

O último ponto abordado especificamente sobre terceirização foi a relação das trabalhadoras terceirizadas com trabalhadores de outras funções. Foi recorrente nos discursos o sentimento de exclusão e invisibilidade por parte das trabalhadoras terceirizadas, que manifestaram o tratamento diferente advindo dos trabalhadores concursados de uma maneira geral. Houve, inclusive, uma trabalhadora que descreveu uma situação que vivenciou onde o fato de ser terceirizada influenciou a utilização de banheiros e bebedouros em uma visita a outro campus da instituição. Definir espaços diferentes para os trabalhadores de funções diferentes é uma forma quase institucionalizada de dizer aos trabalhadores e trabalhadoras que estes e estas não são iguais aos outros trabalhadores e que necessitam de um tratamento diferenciado. No caso do discurso da trabalhadora terceirizada, é necessário ressaltar que a pessoa que reproduziu o tratamento discriminatório o faz por, primeiramente, estar inserida em uma realidade social capitalista onde o individualismo e a hierarquia são pregados em todos os momentos da vida, não havendo, muitas vezes, espaços para reflexão sobre este comportamento; e, em segundo lugar, por, talvez, ser ditado pela própria instituição que trabalhadores terceirizados devem utilizar ambientes diferentes dos técnicos administrativos e professores. Entretanto, este comportamento, seja ele colocado pela instituição ou não, não pode ser aceito em nenhum local, pois é uma forma de discriminar os trabalhadores que mais sofrem com as consequências negativas de um sistema onde os que tem as funções mais precárias são os mais excluídos e penalizados. É muito absurdo que todo esse tratamento

diferenciado aconteça e que a instituição, aparentemente, falhe ao tomar medidas para combatê-lo. O resultado deste trabalho deixa mais que evidente como a discriminação ainda é muito pesada dentro da Unifal e que as trabalhadoras e trabalhadores terceirizados estão na posição de invisibilizados. É necessário que a instituição se posicione diante destas questões e aja efetivamente para diminuir a ocorrência de tais situações, visto que as consequências de um ambiente de discriminação atingem a qualidade de vida das trabalhadoras e trabalhadores

Após os relatos sobre terceirização, foram agrupadas as questões que tratavam especificamente sobre gênero. Inicialmente, algo que ficou muito claro nos discursos foi o estereótipo de gênero entre as trabalhadoras. O primeiro ponto em que este estereótipo estava presente foi no motivo de trabalharem na Unifal. Muitas relataram a necessidade de ajudar em casa, como se seu trabalho fosse secundário, enquanto outras evidenciaram que a área de limpeza era a área que as pertencia, dando um sentido de ligação natural entre mulheres e trabalhos que se assemelham ao realizado na esfera doméstica. As experiências de trabalho anteriores também agregaram muitos estereótipos de gênero. Em sua maioria, as trabalhadoras, antes da terceirização, estavam empregadas em atividades tipicamente femininas, como comércio, limpeza, enfermagem.

Além do histórico de trabalho, as perguntas abordaram questões internas sobre os homens e mulheres da instituição. Ao serem questionadas sobre as diferenças entre trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas da Unifal, as principais respostas das mulheres foram sobre o trabalho dos homens ser mais pesado. Porém, algumas trabalhadoras relataram não enxergarem esta diferença, valorizando a dificuldade do próprio trabalho tanto quanto o trabalho masculino. É importante que as trabalhadoras enxerguem, cada vez mais, que seu trabalho é tão essencial e tão exigente quanto o dos homens, pois criou-se na sociedade um pensamento de que o trabalho feminino tanto o trabalho doméstico, quanto o trabalho fora do ambiente familiar – os quais, muitas vezes, são semelhantes – exigem menos das trabalhadoras e, conseqüentemente, são menos valorizados, como se fosse inerente à figura feminina realizar estas atividades, logo, não seria tanto esforço assim. Quando as trabalhadoras reconhecem a essencialidade do próprio trabalho, há uma tendência de resistência sobre qualquer medida que vise prejudicar e inferiorizar o trabalho feminino. Além disso, a consciência e reflexão sobre a própria situação como trabalhadora pode alterar as relações dentro do ambiente familiar, pois sabe-se que as mulheres vivenciam uma dupla jornada de trabalho muito intensa. Assim, quando a trabalhadora percebe que seu trabalho fora de casa é tão pesado quanto o trabalho do seu pai, marido ou irmão, por exemplo, a mesma pode não aceitar que as tarefas domésticas sejam exclusivamente dela.

Retomando às entrevistas, somente uma das nove trabalhadoras entrevistadas utilizou a palavra “gênero” ao responder esta questão. O fato de essa trabalhadora ser, também, a única a ter ensino superior completo pode indicar que existe uma relação direta entre educação formal e noções básicas sobre gênero, porém, é necessário ressaltar que muitas mulheres sem educação formal detêm de um conhecimento sobre vivência feminina que muito tem a agregar a luta feminista. Porém, somente uma trabalhadora utilizar a palavra gênero pode indicar que as trabalhadoras terceirizadas, de uma maneira geral, tiveram pouco ou nenhum acesso à discussão sobre gênero. Em uma sociedade patriarcal onde as mulheres pobres e trabalhadoras são as mais atingidas pelas discriminações de gênero, é necessário que a discussão sobre gênero ultrapasse os ambientes mais acadêmicos e intelectualizados e alcance as mulheres de todas as classes, principalmente as trabalhadoras inseridas em trabalhos precários, os quais, por meio de jornadas excessivas que causam desgastes físico e psicológicos, dificultam o acesso das trabalhadoras à educação.

Ainda sobre as questões sobre gênero, o estereótipo de gênero foi percebido em outros momentos onde foi colocado em pauta o trabalho doméstico. Poucas trabalhadoras relataram que compartilham as tarefas dentro de casa. A maioria das trabalhadoras são as únicas a realizarem as tarefas domésticas, o que mostra que na vivência das trabalhadoras terceirizadas permanece a ideia de uma sociedade patriarcal onde o trabalho doméstico é considerado natural à mulher. Percebe-se, com base nestes discursos, que a separação entre público e privado, onde a mulher é responsável exclusivamente pelo espaço privado, ainda está presente nas relações sociais das trabalhadoras terceirizadas. Esta relação é muito negativa para as trabalhadoras de diversas maneiras diferentes. Primeiramente, quando não há uma divisão do trabalho doméstico, há a dupla jornada que sobrecarrega as trabalhadoras. Ao precisarem trabalhar dentro de casa tanto quanto ou até mais do que fazem no trabalho “formal”, estas mulheres podem ser acometidas por doenças físicas, pois não detêm de um tempo de descanso e entram em um processo de bola-de-neve de trabalho. As consequências de um trabalho muito intenso não são somente físicas, mas também psicológicas. Quando não se tem tempo para momentos de lazer e descanso, as trabalhadoras ficam psicologicamente sobrecarregadas e podem sofrer de estresse, ansiedade, entre outros.

Os discursos das trabalhadoras também foram permeados por características de uma sociedade patriarcal quanto à vivência de situações incômodas por serem mulheres. Algumas trabalhadoras relataram ter sofrido assédio ou presenciado brincadeiras sexuais por parte dos homens da instituição. Outras trabalhadoras, por mais que não tenham vivenciado, tem a consciência de que esta é uma realidade feminina que pode acontecer a qualquer momento. O

relato mais grave sobre assédio foi de uma trabalhadora que sofreu assédio de um colega de trabalho e, além de ter medo das consequências da denúncia, recebeu pouco apoio dos próprios colegas de trabalho, que chegaram a culpa-la pelo ocorrido. Estes acontecimentos demonstram que no ambiente de trabalho das terceirizadas também existe uma noção, por parte dos homens, de que a figura feminina é propriedade masculina e que os homens têm um poder sobre a mulher que pode ser exercido a qualquer momento, o que ocasiona consequências negativas para as mulheres que são abusadas, intimidadas e invadidas. Estes pontos mostram que o machismo é um problema muito presente na realidade das trabalhadoras terceirizadas e que ações externas devem ser realizadas para conscientizar tanto as mulheres, quanto os homens da instituição. O sofrimento destas trabalhadoras assediadas não pode ser tratado com distanciamento ou como um reflexo natural da sociedade machista e patriarcal, mas sim como um problema que necessita de intervenção com certa urgência. Não se pode esperar que mais trabalhadoras sejam assediadas e constrangidas para que se tome uma iniciativa quanto ao problema. Uma das formas de intervenção, como já foi citado, seriam ações de conscientização destes trabalhadores e trabalhadoras quanto ao problema do assédio. Além disso, é necessário que se crie um ambiente acolhedor para que as mulheres não tenham medo ou receio de denunciarem os assediadores, visto que ainda permanece, também, uma cultura de culpabilização da vítima.

Posteriormente às questões de gênero, a última categoria tratou sobre discursos acerca de experiências individuais e coletivas das trabalhadoras. Uma primeira abordagem foi sobre a relação das trabalhadoras terceirizadas em si, como um grupo. Todas as respostas foram positivas em um sentido de união entre as trabalhadoras, o que pode influenciar um sentimento de classe entre as mesmas, o que é positivo para o enfrentamento ao capitalismo. Entretanto, um ponto negativo foi que as trabalhadoras não se sentem parte de um grupo com as trabalhadoras concursadas. Este afastamento, observado também na valorização do trabalho, reforça que existe uma separação institucionalizada entre as mulheres da mesma organização, manifestada também pelos locais diferentes para os momentos de alimentação, por exemplo. Ao serem diferenciadas, dificilmente as trabalhadoras de todas as funções se enxergaram como uma unidade, algo benéfico para o capitalismo visto que o mesmo se desenvolve em cima das desigualdades entre grupos semelhantes.

Especificamente sobre questões pessoais das trabalhadoras, foi perguntado se as mesmas se viam estudando na Unifal no futuro. A maioria das respostas foram negativas, porém, positivas sobre estudar em alguma outra instituição de ensino superior no futuro. Ao ressaltarem ter uma perspectiva quanto aos estudos, as trabalhadoras deixam implícito que

pretendem deixar esta situação de trabalho precário, o que é benéfico para as mesmas. Além disso, as trabalhadoras relataram como planos para o futuro estudar e alterar sua situação social e profissional, outra evidência de que enxergam a situação atual como temporária. Somente uma trabalhadora não pretende estudar ou deixar o emprego atual, mostrando que, por mais que exista uma ânsia de mudança mais ou menos geral, ainda permanece, em algumas trabalhadoras, o sentimento de inevitabilidade e imutabilidade da sua situação, algo aproveitado pelo capitalismo para permanecer explorando e oferecendo trabalhos precários. Retomando às trabalhadoras que pretendem alterar sua posição atual, foi observado que tanto na questão da escolaridade, quanto nos planos para o futuro, as trabalhadoras tem uma motivação monetária, que seria alcançar um posto de trabalho que ofereça mais benefícios e um salário maior. Apesar da motivação monetária, a pretensão de alcançar novos patamares educacionais é muito positiva se vista pela ótica de emancipação feminina. Em outro momento, foi constatado que a única trabalhadora que tem um conhecimento sobre a questão teórica de gênero é a que tem ensino superior completo. Assim, quando as trabalhadoras almejam atingir outros níveis de escolaridade, isso pode fazer com que as mesmas sejam contempladas com discussões que, muitas vezes, não acontecem enquanto permanecem como trabalhadoras em situação de trabalho precário. Esta visão talvez seja um olhar muito positivo sobre a educação formal, a qual muitas vezes é tomada pelo espírito capitalista, como nos casos de muitas universidades particulares, onde os alunos são considerados mais uma mão-de-obra para a sociedade. Porém, não se pode negar que, na sociedade atual, este tipo de educação permite que os indivíduos tenham acesso a melhores condições sociais e possam refletir sobre a sociedade de uma maneira geral. A demonstração de um almejo pela inserção em uma universidade também deve ser problematizada pelo viés de que estas trabalhadoras necessitam de um auxílio quanto aos conteúdos cobrados em vestibulares, visto que a maioria está longe dos estudos há anos. Assim, é necessário que haja grupos engajados em possibilitar que estas mulheres atinjam o objetivo de entrar em uma universidade.

O último tema abordado dentro da categoria foram os momentos de lazer e descanso. A maioria das trabalhadoras relataram que só podem descansar nos finais de semana, não havendo nenhum momento durante a semana dedicado ao lazer ou descanso. Algumas trabalhadoras, em situação pior, têm somente o domingo para descansar, sendo que uma trabalhadora aponta que o marido, o qual tem a mesma carga horária de trabalho durante a semana, descansa aos sábados e domingos, enquanto a esposa fica responsável unicamente pelas tarefas domésticas no sábado, restando apenas o domingo para descanso. Mesmo que não manifestado pelas trabalhadoras, existe uma relação intrínseca entre trabalho doméstico e

horários de descanso e lazer. As mulheres, devido à constituição patriarcal da sociedade que direciona os trabalhos domésticos à figura feminina, têm uma dupla jornada que causa danos físicos e psicológicos, como o estresse, excesso de trabalho, entre outros.

Pode-se concluir, através da análise dos dados apontados, que as trabalhadoras terceirizadas da Unifal – Campus Varginha estão inseridas em uma realidade de discriminação de gênero, permeada, principalmente, pelo estereótipo de gênero, e estranhamento do trabalho, supervalorizando, em vários momentos, a questão monetária e ignorando a vertente emancipatória que o trabalho tem como função. Porém, é importante ressaltar que estes resultados não buscam culpabilizar as trabalhadoras sobre sua situação, mas sim conscientizar acerca de quão grave é o estranhamento entre este grupo, fruto de uma ofensiva capitalista. Além disso, as trabalhadoras apresentam, na maioria dos casos, situação semelhante às trabalhadoras terceirizadas de outras pesquisas realizadas em outras instituições, como no caso dos momentos de descanso e lazer no estereótipo de gênero, havendo divergências apenas quanto à utilização de equipamentos de segurança e acidentes de trabalho.

Este trabalho pode acrescentar à discussão de trabalho e gênero de outros estudos recentes já realizados dentro do âmbito da administração. Alguns deles são o já citado trabalho com mulheres executivas de Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014); a pesquisa “A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho” de Nadya Araujo Guimarães, onde é abordada a relação entre direitos humanos e política econômica na busca pela igualdade de gênero. Outro estudo que contribui muito para a área é “O trabalho da mulher no campo e suas invisibilidades”, de Giovana Sitó Alves, Léia Beatriz Sell e Amanda Motta Castro, que dá visibilidade ao trabalho das mulheres no campo, outro grupo marginalizado que tem seus direitos, muitas vezes, negligenciados.

Algumas limitações da pesquisa giram em torno, principalmente, do tamanho da instituição. Devido ao fato de que a pesquisa foi realizada em uma instituição pequena, alguns dados podem ser bem específicos sobre a instituição, não servindo como um reflexo de uma realidade maior das instituições federais. Além disso, o número de trabalhadoras entrevistadas não foi igual ao número de trabalhadoras terceirizadas que compõem a instituição, devido a uma resistência das próprias trabalhadoras. Esta resistência pode ser interpretada como um medo de darem entrevista no local de trabalho a uma pessoa que não conhecem, principalmente quando o tema é sobre o próprio trabalho, sendo esta uma outra limitação da pesquisa. Juntamente a estas questões, também não foram levantados dados como salário, carga horária, hora extra, entre outros que poderiam agregar positivamente aos

resultados, possibilitando uma análise mais profunda da situação das trabalhadoras terceirizadas da instituição.

Sugere-se que pesquisas posteriores analisem e comparem a situação das trabalhadoras terceirizadas em outras instituições federais, estaduais e municipais, considerando outras variáveis como raça, além de dados quantitativos sobre salários, jornadas, entre outros. Além disso, outra proposta de pesquisa seria comparar os discursos de trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas sobre questões de gênero e terceirização, afim de identificar que tipo de mentalidade sobre gênero e relações de trabalho constituem o pensamento dos homens trabalhadores terceirizados.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO, 2., 1996, Águas de Lindóia. **Anais...** Águas de Lindóia: Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho, 1996.

\_\_\_\_\_. Introdução. In: Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Org.). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.** Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010. p. 17-47

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ALVES, Giovana Sitó; SELL, Léia Beatriz; CASTRO, Amanda Motta. O trabalho da mulher no campo e suas invisibilidades. **Sures**, n. 11, 2018.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização.** 2. ed. Londrina: Praxis, 1999.

\_\_\_\_\_. Trabalho, capitalismo e formas de salariedade: notas teórico-críticas. **O público e o privado**, n. 6, p. 109-128, jul./dez. 2005.

\_\_\_\_\_. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** 2. ed. Londrina: Praxis, 2007.

\_\_\_\_\_. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (Org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI.** São Paulo: LTr, 2011a. cap. 1, p. 39-55.

\_\_\_\_\_. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Estud. Sociol.**, Araraquara, v. 16, n. 31, p. 409-420, 2011b.

ANDREATA, Rachel Loureiro. **O trabalho terceirizado no Brasil: uma representação da precarização? Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000.** 2016. 209f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. (Org.). **A cidadania negada**: política de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2002. cap. 2, p. 35-48.

\_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 119-129, 2011.

\_\_\_\_\_. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013a.

\_\_\_\_\_. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013b. p. 13-28.

\_\_\_\_\_. **Adeus trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, Clara. Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero. **Crítica Marxista**, n. 11, p. 65-70, 2000.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar; FERREIRA, Verônica Clemente. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8., 2004, Coimbra. **Anais...** Coimbra: Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, 2004.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Terceirização e relações de gênero. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jacome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Org.). **Terceirização no Brasil**: do discurso à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume/CUT, 2009. p. 129-150.

ARRUZZA, Cinzia. Rumo a uma “união queer” de marxismo e feminismo?. **Lutas Sociais**, São Paulo, n. 27, p. 159-171, 2. sem. 2011.

\_\_\_\_\_. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. **Revista Outubro**, n. 23, p. 33-58, 1. sem. 2015.

BEZERRA, Osicleide de Lima. “**Vai trabalhar, vagabundo**”: valores e representações sobre o trabalho. 2006. 161f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Ciências Sociais**, n. 41, p. 121-145, out. 2014.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevista em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, jan./mar. 2000.

BRITO, Valéria da Glória Pereira; MARRA, Adriana Ventola; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Práticas discursivas de trabalhadores terceirizados e construções sociais da identidade de exclusão. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 32, p. 77-91, abr. 2012.

BROWN, Heather. Marx on gender and the family: a summary. **Monthly Review**, v. 66, jun. 2014.

CARCANHOLO, Reinaldo A. Mercadoria: valor de uso e valor de troca. In: CARCANHOLO, Reinaldo A. **Capital: essência e aparência**. São Paulo: Expressão Popular, 2011. cap. 1, p. 29-44.

CEDRO, Marcelo. Pesquisa social e fontes orais: particularidades da entrevista como procedimento metodológico qualitativo. **Revista Perspectivas Sociais**, Pelotas, ano 1, n. 1, p. 125-135, mar. 2011.

CHAGAS, Eduardo Ferreira. Diferença entre alienação e estranhamento nos manuscritos econômicos-filosóficos (1844) de Karl Marx. **Educação e Filosofia**, v. 8, n. 16, p. 23-33, jul./dez. 1994.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, maio/ago. 2010.

CISNE, Mirla. Marxismo: uma teoria indispensável à luta feminista. In: CÓLOQUIO MARX E ENGELS, 4., 2005, Campinas. **Anais...** Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de trabalho e as relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos de sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 111-131, out. 2005.

\_\_\_\_\_. Terceirização: velhos dilemas e a necessidade de uma nova ordem. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2012.

COSTA, Carmen Lúcia. A territorialização do trabalho de mulheres em empresas terceiras: vida cotidiana e patriarcado. **Revista Pegada**, v. 16, n. 2, dez. 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim trabalho no comércio**. n. 5, jun. 2010.

\_\_\_\_\_. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 01 maio 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE)/CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Terceirização e Desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE/ CUT, 2014.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 55-74.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 139-154, mar. 2002.

\_\_\_\_\_. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 4 ed. São Paulo: Centauro, 2012.

EXTRATOR DE DADOS IPEA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: 1992 – 2012**. Disponível em: <<http://extrator.ipea.gov.br/>>. Acesso em: 04 out. 2017.

FARIA, José Henrique de; KREMER, Antônio. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 41, v. 10, n. 5, set./out. 2004.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2004. 464 p.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 07 de out. 2017.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, v. 14, n. 28, p. 139-152, 2004.

FURNO, Juliane da Costa; GOMES, Beatriz Passarelli. O gênero da terceirização. **Em Tese**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 207-229, jan./jul. 2015.

GILL, Paul et al.. Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. **British Dental Journal**, v. 204, n. 6, mar. 2008.

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Gestão.Org**, v. 3, n. 2, maio/ago. 2005.

GÓES, Karolayne Ribeiro de; SOUZA, Moema Serpa. A precarização do trabalho: um modo sócio-histórico da precariedade. **Revista Interface**, v. 12, n. 1, p. 139-155, jan./jul. 2015.

GONÇALVES, Renata. Sem pão e sem rosas: do feminismo marxista impulsionado pelo Maio de 1968 ao academicismo de gênero. **Lutas Sociais**, n. 21/22, p. 98-110, jun. 2009.

GUEDES, Moema de Castro; ARAÚJO, Clara. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Niterói**, v. 12, n.1, p. 61-79, 2. sem. 2011.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90. **Estudos Feministas**, ano 9, p. 82-102, 2. sem. 2001.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi. (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Edusp, 2009.

GUIMARAES, Nadya Araujo. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 639-643, 2016.

GUIMARÃES, Cleber Pacheco. Análise Crítica do Discurso: Reflexões sobre Contexto em van Dijk e Fairclough. **Revista de Literatura e Linguística**, v. 1, n. 9, 2012.

HABERMAS, Jürgen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.

HARAWAY, Donna. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, v. 22, p. 201-246, 2004.

IRBER, Beatriz Gabriele de Castro Silva. **Trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação da UNB: relatos de violência, invisibilidade e precarização**. 2016. 74f. Graduação em Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. Pesquisa Mensal de Emprego – PME. 08 de mar. 2012.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

\_\_\_\_\_. Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. **Estudos & Pesquisas**, Rio de Janeiro, n. 33, 2014.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2013**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015a.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2015b.

\_\_\_\_\_. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileiras – 2015. **Estudos & Pesquisas**, Rio de Janeiro, n. 35, 2015c.

\_\_\_\_\_. **Séries históricas e estatísticas**. 2017. Disponível em: <[https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/lista\\_tema.aspx?op=1&no=1](https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/lista_tema.aspx?op=1&no=1)>. Acesso em 01 de out. de 2017.

LENIN, Vladimir. As classes sociais e o Estado. In: LENIN, Vladimir. **O Estado e a revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p. 2-4.

LISBOA, Teresa Kleba. Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas. **Mulher e Trabalho**, v. 4, p. 161-168, 2004.

MAAR, Wolfgang Leo. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 26-28, out./dez. 2006.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional. **Revista LTr**, v. 70, p. 1307-1317, 2006.

\_\_\_\_\_. Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento. **Blog da Boitempo**, n. 13 abr. 2015. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento/>> Acesso em: 03 maio 2017.

MANZINI, Eduardo J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (Org.). **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010. p. 51-79.

MARX, Karl. **O Capital**: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

\_\_\_\_\_. **Trabalho assalariado e capital**. [S.l.]: Estudos Vermelhos, 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. **Estudos Avançados**, v. 12, n. 34, 1998.

MATOS, Marlise. Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 333-357, maio/ago. 2008.

MELO, Nildo Aparecido. Reestruturação capitalista e precarização no mundo do trabalho: os projetos de economia solidária em presidente prudente. **Revista Geografia em Atos**, Presidente Prudente, v. 2, n. 11, p. 16-32, jul./dez. 2011.

MELO, Maria Renata Bezerra. **Rendimentos e desigualdade de renda no Brasil no período 2004 - 2012**: a contribuição da renda do trabalho da mulher na redução da desigualdade. 2014. 67f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

MELO, Hildete Pereira de; DI SABBATO, Alberto. A estrutura econômica num prisma de gênero – PNAD/IBGE 2008. **Niterói**, v. 12, n. 1, p. 23-59, 2. sem. 2011.

MOHANTY, Chandra Talpade. Under western eyes: feminist scholarship and colonial discourses. **Boundary 2**, v. 12, n. 3. p. 333-358, 1984.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. Marxismo e feminismo: afinidades e diferenças. **Crítica Marxista**, São Paulo, Boitempo, v. 1, n. 11, p. 89-97, 2000.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v. 18, n. 1, p. 49-55, jan./abr. 2006.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP, Ed. 34, 2000. p. 171-185.

\_\_\_\_\_. Trabalho e gênero: permanências e desafios. **Sociedade e Cultura**, v. 9, n. 2, p. 257-265, jul./dez. 2006.

\_\_\_\_\_. Trabalho feminino, flexibilidade e qualificação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 21, n. 2, p. 11-28, maio/ago. 2012.

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

ORR, Judith. Marxismo e feminismo hoje. **Lutas Sociais**, São Paulo, n. 27, p. 132-143, 2. sem. 2011.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e política. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OURIQUES, Helton Ricardo; GARBIN, Sandra. Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso. In: ENCONTRO DE ECONOMIA CATARINENSE, 1., 2007, Rio do Sul. **Anais...** Rio do Sul: Associação dos Pesquisadores em Economia Catarinense, 2007.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PAULO NETTO, José. **Capitalismo e reificação**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981.

PINHEIRO, Luana Simões et al. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período de 2004-2014. Brasília: IPEA, 2016.

PRIEB, Sérgio Alfredo Massen; CARCANHOLO, Reinaldo Antonio. O trabalho em Marx. In: CARCANHOLO, Reinaldo A. **Capital**: essência e aparência. São Paulo: Expressão Popular, 2011. cap. 7, p. 147-161.

REED, Evelyn. **Sexo contra sexo ou classe contra classe**. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009.

RIBEIRO, Ludmila Maria Batista de Brito; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Gênero e marxismo. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro (Org.). **Gênero e trabalho**: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 95-127.

SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

\_\_\_\_\_. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (Org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p. 183-215.

\_\_\_\_\_. Conceituando gênero. In: GURGEL, Rodrigo. (Org.). **Gênero e educação**. São Paulo: Secretaria Municipal de Educação, 2003.

\_\_\_\_\_. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. **Série Estudo e Ensaios: Ciências Sociais: FLASCO-Brasil**, jun. 2009. Disponível em: < [http://flasco.redelivre.org.br/files/2015/03/Heleieth\\_Saffioti.pdf](http://flasco.redelivre.org.br/files/2015/03/Heleieth_Saffioti.pdf)>. Acesso em: 10 maio 2017.

SANTOS, Elisabete; NÓBREGA, Lígia. Ensaio sobre o feminismo marxista socialista. **Revista de Humanidades**, v. 5, n. 11, jul./set. 2004.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, set./dez. 2014.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. O trabalho feminino no Brasil: desigualdades de gênero e contrastes regionais. In: SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar (Org.). **A face feminina do complexo metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no norte e nordeste**. 1. ed. Salvador: NEIM/UFBA:REDOR:CNM/CUT, 2004. p. 27-50.

SEGATO, Rita Laura. Patriarcado: del borde al centro: disciplinamiento, territorialidad y crueldad en la fase apocalíptica del capital. In: SEGATO, Rita Laura (Org.). **La guerra contra las mujeres**. Madrid: Traficantes de Sueños, 2016. p. 91-108.

SEVERO, Valdete Souto. Terceirização: o perverso discurso do mal menor. **Revista Síntese**, n. 322, abr. 2016.

SILVA, Elizângela Cardoso de Araújo. **As mulheres e as muralhas do patriarcado e do capitalismo: terceirização e precarização do trabalho no sistema do capital**. 2012. 206f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

SILVESTRE, Bruno Modesto; FERREIRA, Olívia Cristina; AMARAL, Sílvia Cristina Franco. O tempo de não trabalho e o lazer dos trabalhadores terceirizados da vigilância da Unicamp: uma análise comparativa entre os gêneros. **R. bras. Ci. e Mov**, v. 24, n. 4, p. 110-120, 2016.

SOUZA, Elaine Silva de. **A “Maquiagem” do trabalho formal**: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza da Universidade Federal da Bahia. 2012. 196f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de; LEMOS, Ana Heloisa Costa. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei 4.330 e a ação dos atores coletivos. In: ENCONTRO DA ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2015.

TANO, Cleide Francisca de Souza; FRANCO, Alessandra Aparecida; FRANÇA, Robson Luiz de. Impactos da terceirização sobre as relações de trabalho: reflexões acerca do Projeto de Lei 4330/2004. **Trabalho necessário**, ano 14, n. 24, p. 45-75, 2016.

TOLEDO, Cecília. Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide. **Marxismo Vivo**, São Paulo, n. 2, 2001.

TOURAINÉ, Alan. **Como sair do liberalismo**. Bauru: Edusc, 1999.

VAN DIJK, Teun Adrianus. Principles of critical discourse analysis. **Discourse & Society**, v. 4, n. 2, p. 249-283, 1993.

\_\_\_\_\_. Aims of Critical Discourse Analysis. **Japanese Discourse**, v. 1, p. 17-27, 1995.

\_\_\_\_\_. Discourse, power and access. In: CALDAS-COULTHARD, Carmen Rosa; COULTHARD, Malcolm (Ed.). **Texts and Practices: Reading in Critical Discourse Analysis**. Londres: Routledge, 1996, p. 84-104.

\_\_\_\_\_. Multidisciplinary CDA: a plea for diversity. In: \_\_\_\_\_ (Org.). **Methods of Critical Discourse Analysis**. London: Sage, 2001. p. 95-120.

\_\_\_\_\_. Critical Discourse Analysis. In: SCHIFFRIN, Deborah; TANNEN, Deborah; HAMILTON, Heidi;. (Ed.). **Handbook of Discourse Analysis**. 2. ed. Chichester: WileyBlackwell, 2015. p. 466-485.

## APÊNDICE A - Roteiro de entrevista

**NOME:**

**IDADE:**

**FUNÇÃO:**

**RAÇA/COR:**

**ESTADO CIVIL:**

**FILHOS (s/n, quant.):**

**ESCOLARIDADE:**

1. Como é para você trabalhar nesta instituição?
2. O que te motivou a começar a trabalhar? Por que escolheu este emprego?
3. Há quanto tempo trabalha para esta empresa?
4. Quais suas experiências de trabalho anteriores?
5. Já passou por outras empresas terceirizadas? Se sim, houve alguma mudança em relação ao salário e benefícios?
6. Quando foi a última vez que tirou férias?
7. Como é a questão dos equipamentos de proteção? Você já sofreu algum acidente ou doença relacionados ao trabalho?
8. Como você enxerga a importância do seu trabalho dentro da instituição?
9. Você gostaria de ter outra função aqui dentro?
10. Você acha que existe alguma diferença entre você e outros trabalhadores e trabalhadoras que ocupam outros cargos, como os concursados?
11. Você gostaria de ser concursada/efetiva?
12. Como você acha que é seu trabalho comparado ao dos homens terceirizados?
13. Você acha que os homens e as mulheres desta instituição são tratados da mesma forma?
14. Você já vivenciou ou presenciou algo que te incomodou, como, por exemplo, alguma atitude desagradável de outra pessoa?
15. Qual sua relação com as mulheres e os homens que trabalham nesta instituição?
16. Você se sente parte de um grupo junto com as outras trabalhadoras terceirizadas? E com as mulheres que ocupam outros cargos?
17. Para você, o que é ser mulher?

18. Você já sofreu algum tratamento diferente e ligou isso ao fato de você ser mulher? Já vivenciou ou presenciou atitudes negativas de algum homem?
19. Você se vê estudando nesta instituição no futuro?
20. Você realiza alguma tarefa doméstica durante a semana? As tarefas domésticas são divididas na sua residência?
21. Você tem momentos de lazer e descanso? Se sim, como e quantas vezes por semana?
22. Quais são suas perspectivas para o futuro?
23. Gostaria de acrescentar alguma coisa?