UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS CULTURAIS

LARA BORIN CAMPOLI

O trabalho terceirizado das *moças* da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível

São Paulo
2019

LARA BORIN CAMPOLI

O trabalho terceirizado das *moças* da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível

Versão corrigida

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Filosofia pelo Programa de Pós-graduação em Estudos Culturais.

Versão corrigida contendo as alterações solicitadas pela comissão julgadora em 02 de setembro de 2019. A versão original encontra-se em acervo reservado na Biblioteca da EACH/USP e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP (BDTD), de acordo com a Resolução CoPGr 6018, de 13 de outubro de 2011.

Área de Concentração:

Estudos Culturais

Orientadora:

Profa. Dra. Graziela Serroni Perosa

São Paulo

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

CATALOGAÇÃO-NA-PUBLICAÇÃO
(Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades. Biblioteca)
CRB 8 - 4936

Campoli, Lara Borin
O trabalho terceirizado das *moças* da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível / Lara Borin Campoli ; orientadora, Graziela Serroni Perosa. – 2019
189 f.: il.

Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo.
Versão corrigida

1. Trabalho feminino - Brasil. 2. Mulheres - Aspectos sociais. 3. Terceirização. 5. Universidade pública - Campinas (SP). I. Perosa, Graziela Serroni, orient. II. Título

CDD 22.ed.- 331.400981

Nome: CAMPOLI, Lara Borin

Título: O trabalho terceirizado das *moças* da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Filosofia pelo Programa de Pós-graduação em Estudos Culturais.

Área de Concentração:

Estudos Culturais

Aprovado em: ___ / ___ / _____

Banca Examinadora

Prof. Dr.	José Dari Krein	Instituição:	CESIT, Instituto de Economia, Unicamp
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____
Prof. Dr.	Màrius Domínguez i Amorós	Instituição:	Departamento de Sociologia, Universitat de Barcelona
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____
Prof. Dr.	Bárbara Geraldo de Castro	Instituição:	IFCH, Unicamp, Departamento de Sociologia
Julgamento:	_____	Assinatura:	_____

Agradecimentos

À Profa. Dra. Graziela Serroni Perosa, por toda atenção e confiança, pelas oportunidades proporcionadas, pelos ensinamentos, conselhos e preciosas contribuições durante a pesquisa.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento da pesquisa durante os dois anos de mestrado, tornando possível a produção desta dissertação.

Ao Programa de Pós-graduação em Estudos Culturais da Escola de Artes e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.

A todos os professores, professoras e colegas que contribuíram com ideias para o aprimoramento desta pesquisa, em especial aos prof. Màrius Dominguez e José Dari, às profa. Bárbara Castro e Ludmila Abilio e ao colega Igor Figueiredo.

Ao coletivo EJA, por toda a força de vontade, dedicação e comprometimento depositados no projeto de extensão comunitária.

Aos meus familiares, Teresa, Flávio, Lygia, Isabella e Olívia, por todo o incentivo, força e amor.

Ao Fernando, pelo companheirismo, paciência, carinho e apoio constante.

E, especialmente, a todas as funcionárias terceirizadas da limpeza que em mim muito confiaram. Espero que eu consiga retribuir, de alguma forma, todo o carinho que recebi durante estes anos. Tamanha é minha admiração pela força, resiliência e bom humor que vocês têm. Quanto o mundo acadêmico ainda tem a aprender com a humildade, determinação, resistência e energia de vocês!

"O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001"

"Eu luto, da hora que eu levanto até a hora eu me deito, todo dia. É uma guerra. Então eu sou lutadora. Eu e todas essas mulheres que trabalham aí né. Cada um com seus problemas e tudo… Mas a gente é lutadora. Tem que ter força de vontade pra viver do jeito que a gente tá vivendo hoje. Com o salário que a gente ganha, com as dificuldades de casa né, pra criar filho… é calçar, alimentar, com esse salário. E caçar bico, e trabalhar sempre. Não é fácil não. Não dá nem pra viver a vida pessoal da pessoa. Não dá nem pra você ter uma vida pessoal, sua. Sua vida é casa, é luta, é o dia de amanhã. Então é luta, a gente é lutadora."

(Teresa, faxineira terceirizada da Unicamp, 49 anos, mãe de quatro filhos)

RESUMO

CAMPOLI, Lara Borin. **O trabalho terceirizado das *moças* da limpeza na Unicamp**: um caso particular do possível. 2019. 189 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Versão corrigida.

A presente dissertação buscou investigar as implicações que a terceirização trouxe para as relações e condições de trabalho no setor de Asseio e Conservação na Universidade Estadual de Campinas, um serviço realizado majoritariamente por mulheres. O objetivo da pesquisa é compreender de que forma a terceirização tem afetado não apenas as relações de trabalho destas trabalhadoras, mas também suas experiências mais ordinárias e cotidianas, dentro e fora de seu espaço de trabalho. Nossa hipótese é que mesmo diante de uma degradação crescente das condições de trabalho, as funcionárias terceirizadas desenvolvem uma série de mecanismos capazes de tornar suportável um cotidiano definido pela instabilidade, pela insegurança, pela exclusão e discriminação. A pesquisa foi efetuada através de leitura de bibliografia pertinente ao tema, de entrevistas semi-estruturadas com funcionárias terceirizadas da Unicamp, da análise de suas folhas de pagamento e do acompanhamento próximo de suas rotinas de trabalho. Os resultados da pesquisa indicam que as experiências das funcionárias terceirizadas são marcadas por uma crescente precarização do trabalho, expressa nos baixos salários, na ausência de benefícios, no isolamento frente ao corpo e espaço universitário e em um conjunto de desrespeitos trabalhistas. Esta realidade, no entanto, permanece invisibilizadas pela lógica do trabalho terceirizado e por uma postura negligente da universidade.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização do trabalho. Trabalho feminino. Universidade pública.

ABSTRACT

CAMPOLI, Lara Borin. **The outsourced work of cleaning girls at Unicamp**: a particular case of the possible. 2019. 189 f. Dissertation (Master's in Philosophy) - School of Arts, Sciences and Humanities, University of São Paulo, São Paulo, 2019. Corrected version.

The present dissertation sought to investigate the implications that the outsourcing brought to the relations and working conditions in the Cleaning sector at the State University of Campinas, a service carried out mainly by women. The purpose of the research is to understand how outsourcing has affected not only the working conditions of these workers, but also their more ordinary and everyday experiences, inside and outside their work space. Our hypothesis is that despite the growing deterioration in their working conditions, outsourced women workers develop a series of mechanisms capable of making their daily life – defined by instability, insecurity, exclusion and discrimination –possible. This research was accomplished by the reading of the bibliography pertinent to the topic, semi-structured interviews with outsourced employees of Unicamp, the analysis of their payrolls and the monitoring of their work routines. The results of the research indicate that the experiences of outsourced women workers are marked by a growing causalization of the work, expressed in low salaries, lack of benefits, isolation from the university's body and space and a set of labor disrespect. This reality, however, remains invisible due to the logic of outsourced work and by a negligent attitude of the university.

Keywords: Outsourcing. Causalization of the work. Female work. Public university.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Estrutura radial do campus de Barão Geraldo 47
FIGURA 2 - Unicamp, campus Barão Geraldo 93
FIGURA 3 - Rotas do circular 1 e 2 95
FIGURA 4 - Acesso restrito às bibliotecas 97
FIGURA 5 - Roda de samba no sarau 98
FIGURA 6 - 1h12 de almoço, sempre antes das 12h 100
FIGURA 7 - Invisibilidade 104
FIGURA 8 - Abraço entre estudante e funcionária 131
FIGURA 9 - Irregularidades 133
FIGURA 10 - O outro lado 148
FIGURA 11 - "Gambiarras" 155
FIGURA 12 - Singularidades 159

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Anos médios de estudo na população brasileira de 5 anos e mais, por ano e sexo …… 75
TABELA 2 – Distribuição de estudantes de 5 anos e mais pelos níveis de ensino e sexo no Brasil …….. 75
TABELA 3 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por sexo. Brasil: 2009 e 2013 …… 78
TABELA 4 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por cor da pele. Brasil: 2009 e 2013 …… 78
TABELA 5 - Características sociais das trabalhadoras terceirizadas da limpeza da Unicamp …… 107
TABELA 6 - Arranjos familiares das trabalhadoras terceirizadas da limpeza da Unicamp …… 107
TABELA 7 - Informações Maria …… 114
TABELA 8 - Informações Helena …… 118
TABELA 9 - Características sociais das copeiras da Unicamp …….. 120
TABELA 10 - Arranjos familiares das copeiras da Unicamp …….. 120
TABELA 11 - Informações Lucia …….. 121
TABELA 12 - Informações Rosa …….. 127
TABELA 13 - Diferenças entre os trabalhos terceirizados e concursado …… 129

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Distribuição dos trabalhadores por setor e sexo (2001 e 2012) ……. 76
GRÁFICO 2 - Proporção dos ocupados negros e não-negros em situação de vulnerabilidade, por sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005 …….…..……..….. 80
GRÁFICO 3 - Remuneração média no setor formal (2001-2012) - Valores Constantes de 2013 (em R$) …….. 85

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADunicamp Associação de Docentes da Unicamp
CAT Comunicação de Acidente de Trabalho
CEAMA Centro de Atendimento Médico Ambulatorial
CECOM Centro de Saúde da Comunidade
CNI Confederação Nacional da Indústria
CRUESP Conselho de reitores das Universidades Estaduais de São Paulo
DEdIC Divisão de Educação Infantil e Complementar
Febrac Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação
FHC Fernando Henrique Cardoso
IAMSPE Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual de São Paulo
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS Instituto Nacional do Seguro Social
IGC Índice Geral de Cursos
LDB Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MARE Ministério da Reforma do Estado
MEC Ministério da Educação
OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ONU Organização das Nações Unidas
ONG Organização Não-Governamental
PEA População Economicamente Ativa
RU Restaurante Universitário
SAP Structural adjustment programmes
SBPC Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
SIEMACO-SP Sindicato dos Trabalhadoras em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo
SINDEPRESTEM Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo

TH	Third World
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UnB	Universidade de Brasília
Unesp	Universidade Estadual Paulista
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
USAID	Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 Introdução **14**

2 O contexto da terceirização: transformações na dinâmica do capitalismo no final do século XX **25**

2.1 Do fordismo ao neoliberalismo: implicações no setor público e privado 26

2.2 A terceirização e suas consequências na força de trabalho 40

2.3 A universidade pública: função social e contradições 45

3 Trabalho e gênero: o crescente assalariamento feminino no contexto neoliberal **58**

3.1 O feminismo como movimento 59

3.2 O lugar da mulher no mercado de trabalho brasileiro 73

4 A terceirização dos serviços de limpeza na Unicamp **90**

4.1 A Unicamp, um universo multifacetado 94

4.2 O perfil da faxineira: um quadro geral 104

4.3 Maria, Helena, Lucia e Rosa: semelhanças e diferenças 115

4.4 Desrespeitos e irregularidades 133

4.5 Formas de violência 140

4.6 Conclusões 147

5 Remando contra a maré **149**

5.1 Desvios no cotidiano do trabalho terceirizado 150

5.2 Organizando a luta, pensando soluções – um horizonte de possíveis 162

6 Considerações finais **167**

Referências **172**

Apêndice A - Questionário **184**

Apêndice B - Tabela: Respostas questionário **186**

1 Introdução

A incorporação da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi notável nas últimas décadas. Se em 1960 o mercado de trabalho era ainda um domínio masculino, tendo "quase oito em cada dez homens aptos a trabalhar" buscando "no mercado os meios de sobreviver" contra "menos de duas em cada dez mulheres" (BARONE; BRITO; GUIMARÃES, 2016, p. 19), em menos de sessenta anos (2005) a População Economicamente Ativa (PEA) alcança os 41,7 milhões de mulheres, correspondendo a uma taxa de atividade feminina de 53% e a uma porcentagem de 43,5% de mulheres no conjunto de trabalhadores (BRUSCHINI, 2007).[1]

O significativo aumento da atividade feminina no Brasil acompanhou uma tendência mundial (com exceção da África sub-sahariana) de crescimento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres (HIRATA, 2001/02) e resultou não somente de transformações econômicas, mas de um conjunto de mudanças demográficas, culturais e sociais que marcaram as últimas décadas, com destaque para a queda na fecundidade, para os ganhos de escolaridade e para alterações nos padrões da família e da organização das unidades domésticas. No entanto, apesar destas transformações, o mercado de trabalho continua sendo fortemente segmentado e marcado por relações de gênero e raça (NEVES, 2011).

É sobretudo através de empregos vulneráveis que a crescente participação feminina no mercado de trabalho tem se expressado, como nos caso na Ásia, Europa e América Latina (HIRATA, 2001/02). Há um forte contingente de mulheres concentrado em postos precários, especialmente em atividades relacionadas ao trabalho doméstico, com baixas remunerações e pequeno prestígio social. Estes padrões diferenciados de participação no mercado de trabalho afetam particularmente a mulheres negras que continuam sendo o "sujeito preferencial das piores ocupações", sobretudo do emprego doméstico. Em 2014, 39,1% das mulheres negras brasileiras ocupadas estavam inseridas em relações precárias de trabalho, enquanto este percentual cai para 31,6% para homens negros, 27% para mulheres brancas e 20,6% para os homens brancos (IPEA, 2016, p. 11-12).

---

[1] Em 2015, o total de mulheres economicamente ativas com 10 anos ou mais de idade ultrapassa os 45 milhões e a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores continua por volta dos 43%, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE). Fonte: IBGE/PNAD.

A elevação da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho está diretamente relacionada à ampliação do setor de serviços e de novas formas de contratação e exploração do trabalho – realidade viabilizada pelas políticas neoliberais em curso no país desde a década de 1990. Este é o momento em que se instaura uma *precarização social do trabalho*, um processo constituído pela "amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança" e pelo "recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social" (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 30-31).

Consideramos uma ocupação como precária quando seus rendimentos são insuficientes, quando a incerteza quanto à continuidade da atividade gera alta insegurança e quando sua inserção no mercado de trabalho está fora das normas vigentes (ROGERS, 1989; KALLEBERG, 2009 apud GOMES; PRONI, 2015, p, 141). Depreende-se disso que a precarização não resulta exclusivamente da informalidade, mas também de outras formas de trabalho mais flexíveis, como a terceirização e o trabalho temporário.[2]

A terceirização é uma forma de gestão e organização do trabalho que permite a uma empresa transferir a um terceiro a responsabilidade de efetuação de parte de suas atividades (produção e serviços) e de seus trabalhadores. No campo da administração, a utilização desta forma de contratação é justificada sobretudo pela necessidade das empresas em se ater em suas as atividades centrais (seu núcleo de competência ou "*core competence*") e, dessa forma, tornar-se mais competitiva no mercado. É, portanto, uma prática defendida considerando apenas os impactos sobre a produção e não sobre o trabalhador (DRUCK; FRANCO, 2008; SOUZA, 2012). Neste trabalho, considerando os impactos que a terceirização apresenta na vida e organização dos trabalhadores, usaremos a proposta de Paula Marcelino (2008, p. 4) como definição de terceirização: "terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho". Em consonância, Filgueiras e Cavalcante (2015) apontam para a terceirização como uma estratégia de gestão da força de trabalho: o que efetiva-se a partir dela é uma "contratação diferenciada da

[2] Em 2013, aproximadamente 6,1 milhões de pessoas trabalhavam sem remuneração e os trabalhadores informais com renda muito baixa (menos de um salário mínimo) somavam-se em cerca de 13,5 milhões (19,1% da PEA). Considerando os trabalhadores informais com renda mensal entre um e menos de dois salários mínimos, "a precariedade ocupacional atingia, pelo menos, 32,5 milhões de brasileiros (31,6% da força de trabalho)" (PRONI; GOMES, 2015, p. 143) – um resultado que certamente se agravaria se levássemos em conta os trabalhadores temporários e terceirizados.

força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços", em resposta a busca de "redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores" (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2005, p. 19).

No geral, a terceirização apresenta um índice de formalização dos contratos acima da média do mercado de trabalho. Em segmentos tipicamente terceirizados, como o de Vigilância e o de Limpeza e Conservação, o índice de emprego formal chega a 90% (IKEDA, 2005; KREIN, 2007). Esta é uma das novas modalidade de emprego que assumiu um papel central na atual dinâmica capitalista. Além de se colocar como uma das principais formas de precarização do trabalho, tem se mostrado com um importante mecanismo de reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Nesta dissertação, concentraremos nossa atenção no caso específico da terceirização no setor de Limpeza e Conservação na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). O setor de Limpeza e Conservação ou Asseio e Conservação é um dos setores em que a terceirização mais cresce e que emprega uma parcela cada vez mais significativa de mão de obra feminina, reforçando a persistência da participação das mulheres em postos "tipicamente femininos", historicamente desvalorizados e frequentemente relacionados às tarefas domésticas.[3]

As frequentes referências às faxineiras da Unicamp como "moças", "mocinhas", "meninas" ou "tias" da limpeza indicam como este é um trabalho comumente considerado "menor". Refletem o lugar desvalorizado atribuído aos trabalhos manuais, sobretudo às atividades relacionadas ao trabalho doméstico. Sugerem uma aproximação entre o trabalho da limpeza realizado por estas funcionárias na universidade (isto é, na "esfera pública") ao trabalho realizado no âmbito privado, em suas próprias casas, para suas próprias famílias. A denominação familiar de "tia", particularmente, reflete como os papéis sociais esperados das mulheres na família – como a realização das atividades de limpar, passar, cozinhar e, enfim, de cuidado com a casa e com os familiares – é transferido para a esfera profissional (GURGEL, CASTRO, 2017). Estende-se as atividades "naturalizadas" da

[3] Em 2012, pesquisas da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) estimaram que de 66% a 76% do mercado potencial deste setor já estaria terceirizado, com destaque para o setor público que, representando cerca de 60% do mercado de limpeza, já havia atingido de 80 a 90% do nível de terceirização.

mulher – realizadas gratuitamente, na esfera familiar, em "nome da natureza, do amor e do dever materno" (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597) – ao trabalho assalariado, atribuindo-se às profissões "femininas" um lugar menor, de "baixa qualificação" e com baixos salários, já que costumam dispensar níveis elevados de escolaridade ou até mesmo processos de capacitação ou aprendizado (uma vez que são habilidades "internalizadas" na mulher). As categorias de tratamento como "moças" e "tias da limpeza" expressam, portanto, uma hierarquia de classe e gênero que faz dos serviços de limpeza um trabalho socialmente e economicamente desvalorizado.

A Universidade Estadual de Campinas apresenta em seu quadro (em 2017) 2.014 funcionários terceirizados, entre eles 506 no setor de limpeza predial e 400 na limpeza hospitalar. Como uma das maiores universidades públicas brasileiras, tem um total (também em 2017) de 34.652 alunos regularmente matriculados, 1.867 docentes e 8.000 funcionários contratados mediante concurso público. Nos últimos dois anos (2018 e 2017) a Unicamp foi elegida pelo ranking britânico Times Higher Education (THE) como a melhor Universidade da América Latina. No Brasil, também ficou em primeiro lugar nos dois últimos anos no ranking anual do principal indicador de qualidade do ensino superior brasileiro, o Índice Geral de Cursos (IGC) divulgado pelo Ministério da Educação (MEC). É considerada, portanto, uma instituição de excelência e conta com grande reconhecimento e prestígio social.

Graças à autonomia didático-científica, administrativa, financeira e disciplinar que apresenta por ser uma universidade pública, a Estadual de Campinas carrega consigo grande peso social – sobretudo frente aos retrocessos sociais resultantes das recentes políticas neoliberais. Em sua ideia de autonomia universitária está inscrita uma relação mediada com a sociedade, isto é, de contribuição no encaminhamento de soluções para os conflitos e carências sociais (SILVA, 2001). Se, por um lado, a Unicamp tem demonstrado esforços para cumprir tal função – a recente aprovação das cotas étnico-raciais e do vestibular indígena confirmam isso –, paradoxalmente, ela mantém em seu espaço um trabalho terceirizado extremamente precário, trazendo sérias implicações para seus trabalhadores e trabalhadoras.

Diante deste quadro, o objetivo dessa pesquisa é compreender de que forma a terceirização tem afetado não apenas as relações e condições de trabalho das

faxineiras da Unicamp, mas também suas experiências mais ordinárias e cotidianas (CERTEAU, 1994), tanto dentro como fora de seu espaço de trabalho. Nossa hipótese é que o trabalho terceirizado da limpeza na Universidade Estadual de Campinas tem sido realizado ante condições cada vez mais precárias e sob um conjunto de violências e desigualdades evidenciadas pela distância entre as experiências das funcionárias terceirizadas e o restante da comunidade universitária – uma distância que se torna mais visível na medida em que suas experiências são comparadas com as de mulheres com realidades sociais bastante próximas das suas, como as atuais copeiras e as antigas "auxiliares gerais" da Unicamp. Estas desigualdades, entretanto, ainda são invisibilizadas pela lógica do trabalho terceirizado e, possivelmente, por uma postura negligente da universidade.

O interesse pelo tema surgiu a partir de minha convivência com o grupo pesquisado, possibilitada pela participação no projeto de extensão comunitária Educação de Jovens e Adultos na Comunidade Universitária da Unicamp (EJA-Unicamp) desde 2012, um projeto de educação popular cujo objetivo principal é o de estabelecer vínculos e promover a integração entre diferentes grupos que compõem a universidade, sobretudo entre funcionárias e os funcionários terceirizados e estudantes da Unicamp. Através de atividades educativas e culturais (como aulas de informática, oficinas de artesanato e saraus), o coletivo busca reconhecer e valorizar saberes populares e não-formais presentes no espaço universitário e incorporar parcelas da comunidade que tendem a permanecer excluídas da universidade – seja pelos obstáculos colocados pelo vestibular, pelos conteúdos reproduzidos ou pelas relações hierárquicas estabelecidas entre as pessoas que convivem neste espaço.

A aproximação entre estudantes e funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp (principais participantes do projeto) proporcionada pelo desenvolvimento das atividades do projeto EJA evidenciou a existência de vivências e pontos de vistas extremamente distantes convivendo em um mesmo lugar. Tornou visível um conjunto de dificuldades enfrentadas cotidianamente por estas funcionárias, incluindo diversas irregularidades por trás do trabalho terceirizado – um trabalho precário que, por si só, já apresenta uma quantia reduzida de benefícios, um rebaixamento do padrão de remuneração e más condições de segurança no trabalho. O confronto das experiências das trabalhadoras da limpeza com o restante do corpo acadêmico resultou na construção de um posicionamento crítico à

terceirização e à postura da Universidade diante desta realidade e forma de contratação.

A contratação do serviço terceirizado para a limpeza da Unicamp, em 1995, marca o início de uma crescente degradação das condições deste trabalho. A partir deste momento um conjunto de restrições são impostas às trabalhadoras, resultando em seu isolamento frente ao restante da comunidade universitária. Em 2015, o novo processo de licitação para a contratação da empresa terceirizada coincide com o início da crise financeira da Unicamp. As políticas gestionárias da universidade, diante deste cenário, decretaram um conjunto de medidas de contingenciamento que afetaram diretamente os serviços de limpeza. Dessa forma, com a entrada da nova empresa, a frequência das queixas das faxineiras relacionadas ao tratamento que lhes é dirigido, aos materiais disponíveis para a efetuação dos serviços e aos desvios em suas folhas de pagamento passou a ser ainda maior. A análise deste quadro sugere que a universidade não está isenta da responsabilidade sobre as condições de realização do trabalho terceirizado – além de apontar para alguns riscos que a externalização dos serviços pode trazer para a autonomia universitária.

A metodologia escolhida para a realização deste trabalho consiste na investigação participativa, isto é, a pesquisa será efetivada a partir da *inserção* e *interação* com a comunidade investigada (PERUZZO, 2017), sendo necessário, para isso, a utilização de diversos mecanismos e instrumentos de pesquisa (entrevistas, análise de holerites, acompanhamento da rotina de trabalho, entre outros). A opção por tal método deriva do reconhecimento da necessidade de aproximação do contexto e das atividades cotidianas das mulheres envolvidas na pesquisa. Procura-se, através disso, possibilitar a participação destas trabalhadoras na realização da pesquisa, uma vez que os resultados obtidos devam reverter-se em benefícios para a própria comunidade pesquisada.

Procuramos combinar ferramentas metodológicas qualitativas que permitissem o reconhecimento da singularidade e criatividade implícita nos modos de ação de cada sujeita envolvida na pesquisa, capazes de captar elementos que escapam às análises estatísticas, sobretudo a percepção que estas mulheres têm do próprio trabalho e as estratégias por elas criadas para sobreviver às condições de realização de seus serviços. Através de tais procedimentos, buscamos dedicar especial atenção para as pequenas práticas cotidianas destas mulheres – para suas

experiências mais miúdas e constantes (RAGO, 2013). Acreditamos que a observação destas práticas possa contribuir para evidenciar as "dinâmicas que produzem as desigualdades, e ainda trazer à luz as práticas de resistência individuais e os engajamentos, e os impactos das resistências coletivas à exploração nas relações de trabalho" (ÁVILA, 2011, p. 201). Temos, portanto, a vida cotidiana como o "fio condutor para compreensão dos processos nos quais os sujeitos estão imersos", isto é, como um meio para perceber não apenas a "relação entre as estruturas sociais e as práticas sociais por meio das quais elas se reproduzem" (Ibid, p. 201), mas também para perceber as tensões e resistências que se escondem por trás destas relações.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos, além desta introdução (correspondente ao primeiro capítulo) e considerações finais. Nos primeiros capítulos, realizaremos uma revisão bibliográfica a partir da leitura e discussão de textos acerca das recentes mudanças na conjuntura econômica, da participação feminina no mercado de trabalho, do lugar da terceirização neste processo, e das particularidades do uso do serviço terceirizado por universidades públicas. Iniciaremos a pesquisa buscando compreender o contexto político, econômico e social que levou ao desenvolvimento e crescimento da terceirização, assim como os impactos que esta forma de contratação têm apresentado sobre as condições de trabalho. Para tal, veremos quais as principais características do período econômico conhecido como fordismo, assim como da transição deste sistema para o regime neoliberal. Dedicaremos especial atenção para as transformações no mercado de trabalho que caracterizam este novo cenário e, em particular, para o fenômeno da terceirização nos setores público e privado. Por fim, faremos uma reflexão sobre as recentes mudanças na universidade pública brasileira, situando-a no contexto do neoliberalismo e da terceirização.

No capítulo seguinte (capítulo 3) veremos de que forma as recentes transformações políticas, econômicas e sociais afetaram a inserção da mulher brasileira no mundo de trabalho. Iniciaremos este capítulo com um breve panorama da história do feminismo, especialmente no Brasil. Situaremos as críticas feministas em relação aos momentos e espaços específicos da história do capitalismo recente para que, a partir do reconhecimento das críticas, reivindicações e conquistas do movimento, possamos pensar, nos próximos capítulos, as possibilidades de

transformações que caminhem em direção a uma divisão menos desigual dos poderes entre homens e mulheres no contexto específico da comunidade pesquisa – isto é, das trabalhadoras terceirizadas no setor da limpeza na Unicamp. Num segundo momento, tendo em vista que a gritante maioria da mão de obra terceirizada da limpeza predial da Universidade Estadual de Campinas é composta por mulheres, analisaremos o movimento de incorporação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Procuraremos entender como as recentes transformações impactaram a presença da mulher no mundo do trabalho e buscaremos localizar quais das desigualdades de gênero e raça têm sido reproduzida, quais estão sendo superadas e, ainda, quais parecem assumir um novo formato. Para isso, observaremos o que as estatísticas mostram sobre a participação da mulher brasileira no mercado, atentando sempre para a relação que este movimento apresenta com a consolidação das políticas neoliberais.

O quarto capítulo tem como foco o trabalho terceirizado das mulheres dedicadas à limpeza na Unicamp. Nesta parte, buscaremos compreender quais os principais fatores que influenciam as experiências de trabalho destas funcionárias, isto é, sob quais condições e relações este trabalho vem sendo efetuado e, qual as consequências que a dinâmica do trabalho terceirizado tem apresentado na vida destas trabalhadoras.

Visando traçar o perfil geral das mulheres inseridas neste emprego, assim como para conhecer a trajetória de suas vidas e identificar quais aspectos elas apresentam em comum – como o grau de escolaridade, estado civil, origem e empregos anteriores – foram realizadas dezoito entrevistas semi-estruturadas entre os meses de junho e novembro de 2018, a partir de um questionário contendo 50 perguntas acerca da infância, estudos, família, trabalho, lazer e planos para o futuro. Soma-se a isso inúmeras conversas realizadas durante as atividades do coletivo EJA-Unicamp, como as oficinas de artesanato acompanhadas por quase dois anos (quinzenalmente no segundo semestre de 2017 e semanalmente em 2018 e 2019) e saraus semestrais. As entrevistas foram todas realizadas em seu espaço de trabalho, a Unicamp, durante seu horário de almoço. Neste processo, constatamos que a maior parte das funcionárias entrevistadas (60% ou mais) eram pardas, com escolaridade incompleta, mães, migrantes, esposas (casada ou juntadas), e tinham, em 2018, 45 anos ou mais. Além disso, recebendo um salário de apenas R$1.078,00

(valor bruto)[4], mais da metade destas mulheres chefiavam suas famílias (item 4.2 O perfil da faxineira: um quadro geral). Os relatos resultantes das entrevistas e conversas nos forneceram informações valiosas que serão distribuídas ao longo da pesquisa, objetivando comprovar ou reforçar algumas de nossas hipóteses e argumentações.

Além das entrevistas com as faxineiras terceirizadas, acrescentaremos à pesquisa entrevistas com outros dois grupos de copeiras da universidade: copeiras contratadas por concurso público e copeiras contratadas pela Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (Funcamp). Através de análise comparativa da trajetória de vida destas mulheres, procuraremos identificar de que forma os três tipos de trabalho se diferenciam, quais os impactos que as diferentes lógicas destes serviços trazem para estas trabalhadoras dentro e fora de seu espaço de trabalho e, por fim, quais os fatores determinantes que permitem que suas trajetórias sigam caminhos diferentes. A escolha de realizar entrevistas também com copeiras se justifica pelo fato deste grupo de mulheres apresentar um perfil social bastante semelhante ao das faxineiras, isto é, elas são, em sua maioria, mães, casadas, com mais de 45 anos, pardas e com histórico do trabalho rural e do trabalho doméstico em suas trajetórias e de suas famílias (item 4.3 Maria, Helena, Lucia e Rosa: semelhanças e diferenças).

Durante as entrevistas, alguns problemas relacionados a descumprimentos trabalhistas foram identificados, trazendo a necessidade de um exame mais detalhado e cuidadoso dos possíveis desvios nos pagamentos. Assim, com o intuito de localizar manobras nestas folhas de pagamentos, analisamos 38 holerites de um total de quatro funcionárias, com base nas normas e princípios aos quais a terceirização está subordinada, sobretudo na Convenção Coletiva do Trabalho respectiva a este setor, nos direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e no CADTERC – Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados, Volume 3 (Limpeza Predial), documento que contém as regras e diretrizes para contratações de fornecedores de serviços terceirizados pelos órgãos da Administração Pública Estadual. Conversamos também com um representante do sindicato para localizar quais destes problemas eram mais comuns e qual a postura do sindicato frente a eles. Além disso, uma série de relatos orais a respeito destes desvios foram

---

[4] [4] Valor correspondentes, em junho de 2019, a USD 277,93.

coletados durante as conversas e entrevistas com as faxineiras. Como resultado da análise, foram encontrados uma série de irregularidades descritas no item 4.4 "Desrespeitos e Irregularidades". Por fim, ainda no quarto capítulo, buscaremos sintetizar as condições que caracterizam as experiências das funcionárias terceirizadas a partir de diferentes categorias: violências de gênero e raça, violências trabalhistas e violências simbólicas (item 4.5 Formas de violência).

Enquanto o quarto capítulo traça o esforço de tornar visíveis os principais problemas enfrentados pelas trabalhadoras terceirizadas da limpeza, no capítulo seguinte nossa proposta será de visibilizar as práticas de resistência à lógica do trabalho terceirizado desenvolvidas cotidianamente por estas mulheres.

Uma de nossas hipóteses é que mesmo diante de condições extremamente precárias, as funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp desenvolvam uma série de mecanismos capazes de tornar suportável esse cotidiano definido pela instabilidade, pela insegurança, pela exclusão e discriminação. Se, por um lado, devemos considerar que uma boa dose de submissão faz-se necessária frente a fragilidade resultante da lógica da terceirização e que os riscos e dificuldades para a construção de uma luta aberta e combativa são demasiados; por outro, devemos reconhecer que há espaço também para pequenas e silenciosas rebeldias, camufladas no cotidiano universitário. Assim, através da observação próxima de um dia da rotina de trabalho de uma funcionária, das 5h35 às 16h (para tal observação, obtivemos a autorização prévia da encarregada responsável pelo setor, quem nos indicou qual funcionária poderíamos acompanhar), buscaremos encontrar procedimentos escondidos em sua rotina que jogam com os mecanismos da disciplina, isto é, maneiras de fazer (CERTEAU, 1994) que constituem uma contrapartida à exploração e à precariedade que caracterizam seu trabalho.

A partir do reconhecimento dos saberes por elas desenvolvidas para driblar as adversidades encontradas em suas experiências trabalhistas – assim como das limitações que estas práticas apresentam –, procuraremos esquematizar alternativas de ações – possíveis no plano institucional e para além dele – capazes de trazer melhorias significativas na vida destas trabalhadoras. Alertaremos, finalmente, para a responsabilidade da Unicamp enquanto instituição pública e autônoma de responder crítica e efetivamente às opressões e mau-estares cotidianos que tipificam as experiências das funcionárias terceirizadas da limpeza.

Nossa expectativa é que esta pesquisa possa contribuir para o desenvolvimento de táticas que abram o caminho rumo ao poder econômico e político destas mulheres e para a conquista de maior igualdade de gênero nos diferentes contextos presentes no espaço universitário. Esperamos que este trabalho contribua para conferir visibilidade às adversidades enfrentadas pelas trabalhadoras terceirizadas da limpeza, para questionar a postura da universidade diante desta realidade e para oferecer alternativas institucionais e não-institucionais para alguns de seus problemas.

2 O contexto da terceirização: transformações na dinâmica do capitalismo no final do século XX

O capitalismo recente trouxe consigo novas formas de organização da gestão e produção, consequência de um contexto político-econômico marcado pelo neoliberalismo e pela globalização. Acreditamos que a consolidação e manutenção da atual dinâmica do capitalismo apoia-se em uma articulação específica do setor privado com o setor público, em que a terceirização e a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho são algumas das principais engrenagens necessárias para o "bom" funcionamento deste sistema.

Considerando que eventos recentes levaram a uma transição do regime de acumulação capitalista e no modo de regulamentação social e política a ele associado, buscaremos levar em conta em nossas análises (neste capítulo e no decorrer desta dissertação) não apenas as mudanças nas condições de produção e de reprodução da força de trabalho, mas as inter-relações entre "hábitos, práticas políticas e formas culturais que permitem que um sistema capitalista altamente dinâmico […] adquira suficiente semelhança de ordem para funcionar de modo coerente ao menos por um dado período de tempo" (HARVEY, 2008, p. 117).

Ainda que a dinâmica do capitalismo seja fortemente afetada pelas grandes corporações, há também um conjunto de pressões coletivas exercida pelo Estado e outras instituições – religiosas, sindicais, culturais, educacionais etc. – que moldam "a trajetória e a forma do desenvolvimento capitalista de modos cuja compreensão vai além da análise das transações do mercado". A coerência do atual sistema de acumulação depende, em grande medida, de tipos específicos de comportamentos individuais – sejam eles "capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e todas as outras espécies de agentes políticos-econômicos" (Ibid, p. 117) – e institucionais que mantenham o regime funcionando (Ibid, p. 117-118).

Tendo este entendimento como pano de fundo, o objetivo do presente capítulo será compreender o contexto político, econômico e social que levou ao desenvolvimento e ao crescimento da terceirização – em especial em instituições públicas como as universidades – e as consequências que esta forma de contratação tem apresentado nas condições de trabalho na realidade brasileira.[5] Para isso, o percurso argumentativo deste capítulo seguirá os seguintes passos:

---

[5] A análise do movimento da participação feminina no mercado de trabalho durante o período analisado será realizada no capítulo seguinte.

inicialmente, passaremos pelas principais características do período econômico conhecido como fordismo. Buscaremos entender qual lógica política e econômica permitiu que este fosse um período considerado próspero e estável, para então, passarmos para a crise que desencadeou na transição deste sistema para o regime neoliberal. Dedicaremos especial atenção para as transformações no mercado de trabalho que caracterizam este novo cenário e, em particular, para o fenômeno da terceirização nos setores público e privado. Por fim, nos dedicaremos para analisar as recentes transformações na universidade pública brasileira, situando-a no contexto do neoliberalismo e da terceirização.

2.1 Do fordismo ao neoliberalismo: implicações no setor público e privado

As últimas quatro décadas marcaram rupturas significativas com a ordem social, política, econômica e cultural que caracterizou o período de expansão do pós-guerra, de 1945 a 1973, conhecido comumente como período fordista. Enquanto os primeiros decênios posteriores à Segunda Guerra Mundial caracterizaram-se nos Estados Ocidentais pelo crescimento econômico estável e pela elevação dos padrões de vida, através de uma combinação de Estado de Bem-Estar Social, política econômica keynesiana e controle das relações salariais; a partir da década de 1970 há um recuo geral deste quadro, levando, nas décadas recentes, a um considerável "enfraquecimento da soberania econômica estatal nacional e a emergência e consolidação da ordem global neoliberal", onde a vida social, política e cultural tornam-se, por um lado, cada vez mais global e, por outro, cada vez mais descentrada e fragmentada (POSTONE, 2008, p. 79-80).

O colapso do sistema fordista-keynesiano a partir de 1973 iniciou um período de rápida mudança, de fluidez e incerteza, deixando "marcas de modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estados" (HARVEY, 2008, p. 118). Para David Harvey (2008, p. 119), o contraste estabelecido entre estes dois momentos é suficientemente significativo para "tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado de regime de acumulação 'flexível' uma reveladora maneira de caracterizar a história recente." Vejamos brevemente as principais características do fordismo para, então, compreendermos melhor as transições e transformações políticas do capitalismo do final do século XX.

O modo como o sistema fordista se estabeleceu constitui uma longa história que se estende por quase meio século. No entanto, sua data inicial simbólica pode ser considerada 1914, quando Henry Ford introduz o dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros, em Dearbon, nos Estados Unidos. A disseminação deste sistema se deu ao longo dos próximo trinta anos e, em 1945, o fordismo atinge sua maturidade como regime de acumulação plenamente acabado e distintivo (Ibid, p. 121-125).

Neste período pós-guerra, as indústrias automobilísticas, de construção de navios e equipamentos de transporte, de aço, produtos petroquímicos, borracha, eletrodomésticos e a construção se tornaram as propulsoras do elevado crescimento econômico. Concentradas em alguns países do mundo – sobretudo nos Estados Unidos, na Grã-Bretanha e no Japão –, as forças de trabalho privilegiadas destas regiões garantiam uma demanda efetiva em rápida expansão. Além disso, o crescimento era consideravelmente assegurado graças à reconstrução das economias devastadas pelas guerras e à expansão geográfica dos sistemas de transporte e comunicações – uma dinâmica coordenadas por centros financeiros interligados sob a hegemonia dos Estados Unidos (Ibid, 2008, p. 125).

Os Estados Unidos da América saíram da Segunda Guerra Mundial como a única potência industrial "cujo potencial permaneceu intacto e cujo território não havia sido devastado pela guerra". A aniquilação das economias dos outros principais territórios da produção econômica mundial somado ao desenvolvimento econômico e industrial estadunidense, deu aos EUA uma "enorme superioridade em matéria de produtividade" e assegurou aos seus produtos a dominação do mercado mundial (WALLERSTEIN, 2003, p. 73-75). Ao longo dos anos 1945-1955 foram criados um conjunto de instituições internacionais, como as Nações Unidas, o FMI e o Banco Mundial, além da celebração do acordo de Ialta com a União Soviética, garantindo aos EUA a conservação do controle político e fornecendo "o marco necessário para a manutenção da ordem". Através do Plano Marshall na Europa Ocidental e ajudas equivalente no Japão, os Estados Unidos foram capazes de assegurar a criação de uma demanda efetiva que garantia o escoamento de sua produção (Ibid, 2003, p. 73-75). Cabe salientar que a "'nova' ordem econômica internacional que surgiu depois da guerra não foi um desenvolvimento espontâneo", mas sim cuidadosamente planejada, principalmente pelos governos dos EUA e do

Reino Unido, enquanto a Segunda Guerra Mundial ainda estava em andamento (GLYN et al, 1988, p. 28-29). Destaca-se aqui o acontecimento das conferências de Bretton Woods, onde definiu-se um sistema de regras que regulasse a política econômica internacional – sistema que perdurou de 1944 a 1971, quando o presidente norteamericano Richard Nixon suspende unilateralmente a conversibilidade dólar-ouro.

No entanto, o quadro formado pela reconstrução das economias destruídas pelas guerras, pelo desenvolvimento das indústrias automobilísticas, de construção e eletrodomésticos e pela hegemonia dos EUA, não é suficiente para explicar a manutenção das altas taxas de crescimento econômico, a elevação dos padrões de vida, a contenção das tendências de crise, a democracia de massa e o controle da ameaça de guerras intercapitalistas – características gerais do período fordista.[6] Esta é uma conjuntura que decorreu e "dependeu de uma série de compromissos e reposicionamentos por parte dos principais atores dos processos de desenvolvimento capitalista" (Ibid, p. 125), isto é, do Estado, do capital corporativo e do trabalho organizado.

O equilíbrio de poder estabelecido entre estas partes dependia, por um lado, da capacidade das corporações em assegurar o crescimento de investimentos que aumentassem a produtividade, garantindo o crescimento do padrão de vida e mantendo uma "base estável para a realização de lucros". Para isso, era necessário grandes investimentos em capital fixo e uma melhora da capacidade administrativa não só da produção, mas também do marketing e mobilização de economias de escala mediante a padronização dos produtos e a necessidade de crescimento do consumo em massa – o que, na prática, resultou em práticas de planejamento e de preços monopolistas e oligopolistas, possibilitadas pela forte centralização do capital e consequente contenção da competição intercapitalista "numa economia americana todo-poderosa". Por outro lado, presumia-se que as outras duas partes da

---

[6] Entre 1950 e 1975, os países desenvolvidos viram o PIB per capita crescer quase duas vezes mais rápido que em qualquer período anterior desde 1820. A produtividade do trabalho também cresceu rapidamente e houve uma aceleração maciça na taxa de crescimento do estoque de capital. O aumento do estoque de capital representou um *boom* de investimentos de duração e vigor historicamente sem precedentes. O crescimento do volume de comércio foi oito vezes mais rápido do que no período de 1913-50 e duas vezes maior do que no século de 1820, crescimento decorrente principalmente graças ao desenvolvimento das manufaturas das economias industriais ocidentais. Estes anos também se caracterizaram por uma melhora acentuada na estabilidade: as flutuações no PIB foram substancialmente mais baixas do que nunca, com taxas de desemprego um terço menores do que no período 1870-1913 e menos da metade daquelas em 1928-30 (GLYN, A. et al, 1988, p. 5-6).

coalização – o Estado e o trabalho organizado – "fizessem tudo o que fosse necessário para manter a demanda efetiva em níveis capazes de absorver o crescimento sustentado do produto capitalista". No caso das organizações sindicais, apesar da existência da ameaça da organização dos trabalhadores das fábricas de larga escala, sua cooperação "na disciplinação dos trabalhadores de acordo com o sistema fordista de produção" era assegurada em troca de ganhos reais de salário, estimulando, dessa forma, a demanda efetiva da maneira originalmente concebida por Ford (HARVEY, 2008, p. 129). O Estado, por sua vez, assumiu um papel cada vez mais ativo na determinação dos salários e preços por meio de políticas de renda e preços, provisões do estado de bem-estar e seu papel de empregador e produtor (GLYN et al, 1988, p. 18). Através de uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias, dirigidas para as áreas de investimento público (como a de transporte), o Estado desempenhava o papel de controle de ciclos econômicos; através de gastos de seguridade social, assistência médica, educação e habitação, os governos buscavam fornecer complementos ao salário e; por fim, o poder estatal era exercido sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção (HARVEY, 2008, p. 129).[7]

Um dos desenvolvimentos "fundamentalmente novo do período do pós-guerra foi que o crescimento maciço da produção foi contrabalançado por um crescimento igual do consumo". A importância do crescimento do consumo estava grandemente atrelada a garantia e segurança que dava aos investidores. Isso, "juntamente com a manutenção do que era freqüentemente uma taxa de lucro já muito alta, em condições políticas relativamente tranqüilas, forneceu as condições essenciais para a perpetuação das altíssimas taxas de acumulação" (GLYN et al, 1988, p. 10, tradução nossa). No mais, o crescimento do consumo apresentou também um grande impacto sobre os padrões de vida.

---

[7] Ainda que as relações entre as três partes da coalização variassem de país para país na Europa Ocidental, no Japão e nos EUA, podemos afirmar que, no geral, o período fordista foi capaz de criar "um crescimento econômico estável com um aumento dos padrões materiais de vida através de uma combinação de estado do bem-estar social, administração econômica keynesiana e controle de relações de salário" (HARVEY, 2008, p. 130). Vale ressaltar, ainda assim, que o fordismo se disseminou desigualmente, "à medida que cada Estado procurava seu próprio modo de administração das relações de trabalho, da política monetária e fiscal, das estratégias de bem-estar e de investimento público, limitados internamente apenas pela situação das relações de classe" e, externamente, pela posição hegemônica dos EUA na economia mundial e pela taxa de câmbio fixada com base do dólar (Ibid, p. 132).

Alicerçada em grande parte na produção em massa, a dinâmica do capitalismo implicava uma enorme padronização dos produtos. Nesse sentido, dependia de "uma nova estética e mercadificação da cultura" (Ibid, p.131) que garantisse a efetivação do consumo também em massa. Não a toa, os métodos de trabalho fordista requeriam um modelo bastante específico de trabalhador, de família e de consumo. Questões como as de sexualidade, formas de coerção moral, de consumismo e de ação do Estado estavam tão atreladas ao funcionamento deste sistema que, para Harvey (2008, p. 131), "o fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa[8] do que com um modo de vida total." Ford reconhecia explicitamente que produção em massa implicava não só no consumo em massa, mas um "novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política descontrole e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista" (Ibid, p. 121).

A proposta da jornada de trabalho de oito horas e cinco dólares não só servia para "obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade", mas também para "dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores". A lógica fordista exigia que os trabalhadores apresentasse "o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e 'racional' para corresponder às necessidades e expectativas da corporação" – o que era garantindo através da atuação de assistentes sociais enviados por Ford "ao lares de seus trabalhadores 'privilegiados' (em larga medida imigrantes)" (Ibid., p. 122).

O trabalhador masculino, branco, chefe e homem de família era colocado como o tipo de cidadão ideal. Supunha-se que o seu salário "deveria ser o principal, se não o exclusivo, sustento econômico de sua família, enquanto quaisquer salários

---

[8] A organização do trabalho no sistema fordista impunha uma padronização rigorosa das práticas de trabalho, abrangendo tanto as operações manuais em si quanto o tempo necessário para realizá-las. Além disso, havia uma separação clara entre a concepção do trabalho (design, engenharia) e sua execução. O exemplo clássico do fordismo e o símbolo da produção em massa do pós-guerra "é a linha de montagem de carros onde as operações exigidas dos trabalhadores e o tempo permitido para realizá-las são ditadas mecanicamente pelas máquinas. A separação da concepção e execução é […] aprofundada porque o design de novas máquinas, bem como as práticas de trabalho associadas, é totalmente divorciado daqueles que trabalham as máquinas" (GLYN et al, 1988, p. 15-16, tradução nossa).

ganhos pela sua esposa deveriam ser meramente suplementares". Além de servir como "base para política estatal em matéria de emprego, bem-estar social e desenvolvimento", o "salário família", serviu para definir normas de gênero, reforçando a autoridade dos homens em "assuntos domésticos e canalizando aspirações ao consumo doméstico privatizado" (FRASER, 2009, p. 18).

Na verdade, apesar da elevação geral dos padrão de vida, uma considerável parcela da população não era atingida pelos benefícios do fordismo. Se, por um lado, a posição privilegiada da "força de trabalho predominantemente branca, masculina e fortemente sindicalizada" era necessária ao funcionamento do sistema, por outro, haviam amplos segmentos da classe trabalhadora sem acesso ao trabalho privilegiado de massa e às "tão louvadas alegrias do consumo de massa". As desigualdades decorrentes deste processo resultaram em "sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos – movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado" (HARVEY, 2008, p. 132).[9]

Com um crescente descontentamento das minorias, a legitimação do Estado passou a depender cada vez mais de sua "capacidade de levar os benefícios do fordismo a todos e de encontrar meios de oferecer assistência médica, habitação e serviços educacionais adequados em larga escala, mas de modo humano e atencioso." Fazia-se necessário a garantia de políticas que "remediassem ativamente as desigualdades, combatessem o relativo empobrecimento e a exclusão" dessas minorias. As dificuldades e fracassos neste campo foram motivo de inúmeras críticas – como veremos no próximo capítulo –, no entanto, "é provável que os dilemas mais sérios fossem provocados pelo fracasso quantitativo" (Ibid, p. 133).

O longo período de expansão do fordismo se manteve mais ou menos intacto até 1973. Já no final da década de 1960, com a retomada econômica e, portanto, com o aumento da competição internacional – sobretudo com a recuperação da

---

[9] As negociação dos salários permanecia confinada a apenas alguns setores da economia fordista e a apenas algumas "nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa." Dessa forma, outros setores de produção ou até mesmo setores fordistas que recorressem a subcontratação dependiam "de baixos salários e de fraca garantia de emprego". Como resultado, os mercados de trabalho tendiam a se dividir, gerando importantes desigualdades entre as classes trabalhadoras (HARVEY, 2008, p. 132).

Europa Ocidental, do Japão e a recém-industrialização de países do Terceiro Mundo –, o conjunto da produção capitalista começa a sentir os primeiros efeitos de uma crise que seguirá ao longo da década de 1970 e em parte dos anos 1980 (WALLERSTEIN, 2003, p. 75).

No decorrer da década de 60, conforme a Europa Ocidental e o Japão retomavam o controle de seus mercados nacionais e seus produtos tornavam-se competitivos frente aos produtos estadunidenses, a distância entre a produtividade desses países e a dos Estados Unidos foi sendo eliminada. O crescimento da produção mundial consequente desta retomada e da expansão da produção "provocou uma saturação do mercado mundial e uma diminuição brutal da rentabilidade de muitos dos grandes setores industriais, como o do aço, o de automóveis e o de produtos eletrônicos." Como resultado, os lucros extraídos da produção declinaram consideravelmente em comparação ao nível atingido durante a fase anterior, indicando uma preocupante estagnação econômica (Ibid, p. 75-77).

A partir deste momento, os principais países capitalistas desenvolvidos adentram em longo e profundo processo de recessão, onde são combinadas, "pela primeira vez, baixas taxas de crescimento com altas taxas de inflação" (ANDERSON, 1995, p. 2). O acontecimento que marcou o início dos anos 1970 foi a elevação do preço do petróleo pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), tendo como efeito o aumento dos preços de praticamente quase todos os outros produtos e a diminuição da produção de muitas mercadorias. Como consequência, os países cujas rendas dependiam da exportação de matérias-primas tiveram suas rendas reduzidas, ao mesmo tempo que preço de suas importações crescia, culminando em dificuldades em seu balanço de pagamentos. Os países produtores de petróleo, por sua vez, passaram a dispor de excedentes monetários – excedentes que foram em parte utilizados em gastos suplementares, sobretudo na importação de produtos oriundos dos países do Norte e, em parte usados para alimentar as contas bancárias, principalmente nos Estados Unidos e na Alemanha. Este aumento dos fundos bancários refletiu-se na elevação dos empréstimos, de forma que os bancos transformaram-se em "grupos de pressão junto aos ministros das Finanças de países pobres", confrontados com diversos problemas, sobretudo por dificuldades no balanço de pagamentos e pelo desemprego agudo. Esses países fizeram muitos empréstimos, mas tiveram

dificuldades pra reembolsar esses créditos que se acumularam até que o serviço da dívida atingisse níveis intoleráveis", levando a eclosão da crise da dívida no início da década de 1980 (WALLERSTEIN, 2003, p. 78-80).

No geral, as formas de manifestação da crise iniciada no início dos anos 1970 são expressas pelos baixos investimentos e fraco crescimento; pelo desemprego, inflação, redução no ritmo do progresso técnico; pela lentidão da progressão do salário, diminuição da rentabilidade do capital (DUMÉNIL; LÉVY, 2003, p. 15) e, pela ascensão do movimento operário. Nos países de capitalismo dependente, como o Brasil, este é o momento da crise do desenvolvimentismo[10], em que emerge a "necessidade de atender a uma nova demanda de mercadorias (mais diversificada) e necessidade de construir uma nova forma de consentimento dos trabalhadores para com os objetivos do capital" (MARCELINO, 2008, p. 114).

Para David Harvey (2008, p. 135), a crise do fordismo pode ser explicada através da rigidez que caracterizava diversas esferas da economia. A "rigidez dos dos investimentos de capital fixo de larga escala e do longo prazo em sistemas de produção em massa" dificultavam uma flexibilidade de planejamento e presumiam um crescimento estável do mercado de consumo. Haviam também "problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no chamado setor 'monopolista')", problemas dificilmente superados graças ao "poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora".

O excessivo poder dos sindicatos e do movimento operário corroía "as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão […] para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais" (ANDERSON, 1995, p. 2). A medida que a pressão por programas de assistência aumentava, a capacidade de manter a legitimidade do Estado diminuía. A crescente rigidez dos compromissos estatais acompanhava a rigidez na produção, uma vez que ela restringia a expansão da base fiscal necessária aos gastos

---

[10] O paradigma desenvolvimentista latino-americano, cujas ideias foram geradas e divulgadas pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), tem como ideia central a "necessidade da contribuição do Estado ao ordenamento do desenvolvimento econômico nas condições da periferia latino-americana". O desenvolvimentismo estava apoiado em um esquema ordenado visando o desenvolvimento latino-americano, a partir do qual se organizava a busca e acumulação de conhecimentos de forma coletiva e socialmente organizada (BIELSCHOWSKY, 2000, p. 15-16). Apresentava uma "visão econômica politicamente engajada na defesa da industrialização" como "via da superação da pobreza e do subdesenvolvimento", defendia que o planejamento estatal deveria definir a expansão desejada dos setores econômicos e os instrumentos necessários e, que a participação do Estado na economia era benéfica, captando recursos e investindo onde o investimento privado for insuficiente (PEREIRA, 2011, p. 122).

públicos. Diante deste cenário, o "único instrumento de resposta flexível estava na política monetária, na capacidade de imprimir moeda em qualquer montante que parecesse necessário para manter a economia estável" (HARVEY, 2008, p. 136). O resultado foi uma "onda inflacionária que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra" (Ibid, p. 136), levando, no decorrer das décadas de 70 e 80, a um "um conturbado período de restruturação econômica e de reajustamento social e político" (Ibid, p.140).

Uma importante expressão da crise do fordismo foi o crescimento exagerado do desemprego – sobretudo na Europa e nos Estados Unidos –, explicado, em grande parte, pela diminuição "da acumulação do capital (do investimento) e do crescimento da produção". Esta redução, por sua vez, foi um efeito da diminuição mais sensível da rentabilidade do capital: do início dos anos 1960 para os primeiros anos da década de 1980, as taxas de lucro caem de 20% para cerca de 12% nos principais países da Europa (Alemanha, França e Reino Unido) e nos EUA. Uma vez que "os lucros realizados pelas empresas são tanto uma fonte de financiamento interno quanto um incentivo ao investimento, a queda da taxa de lucro acaba por desencorajar a acumulação e prejudicar o crescimento do emprego" (DUMÉNIL; LÉVY, 2003, p. 18).

A crise iniciada nos anos 1970 mostrou a "incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo" (HARVEY, 2008, p. 135). A partir deste momento, a orientação política dos países capitalistas passa a seguir um novo curso, levando o mundo contemporâneo a "dois de seus traços frequentemente destacados: a financeirização e a globalização dos mercados" (DUMÉNIL; LÉVY, 2003, p. 25-26).

A mudança de políticas no final dos anos 1970 levou as taxas de juros a atingirem níveis sem precedentes desde a Segunda Guerra Mundial[11], resultando em uma reordenação da gestão das firmas "em direção aos interesses dos acionistas". Além disso, as moedas voltam a flutuar "segundo os caprichos dos mercados" e o capital reencontra a livre mobilidade perdida, em parte, desde o final

---

[11] Duménil e Lévy chamam a atenção para o restabelecimento da hegemonia da finança a partir deste momento, tendo a alta das taxas de juros de 1979 como o elemento maior deste restabelecimento. Vale acrescentar que os autores entendem por *finança* "um vasto conjunto de indivíduos endinheirados e de instituições – indivíduos por trás das instituições – que detêm importantes capitais monetários e financeiros" e ao recorrerem ao termo "hegemonia", enfatizam que, "para além do crescimento das instituições monetárias e do desenvolvimento dos mecanismos financeiros, a finança fixa as regras do jogo econômico em matéria de renda, emprego e macroeconomia, e exerce o controle sobre o seu próprio funcionamento" (DUMÉNIL; LÉVY, 2003, p. 31).

da guerra (Ibid, p. 24). O novo curso do capitalismo, no entanto, não beneficiou igualmente as rendas do trabalho, que continuaram a crescer muito lentamente. Enquanto, por um lado, o custo do trabalho prosseguia em "quase-estagflação", a produtividade do capital volta a crescer, principalmente graças às novas tecnologias – em particular as de informação e comunicação, como os avanços da informática, internet e telefonia – resultando, em meados dos anos 1980, na volta do crescimento da taxa de lucro na Europa e nos Estados Unidos (Ibid, p. 25).

Harvey (2008, p. 140) chama o período subsequente ao fordismo de "acumulação flexível", marcando, dessa forma, um confronto direto desta nova fase com a rigidez do fordismo. De fato, os anos subsequentes assistem a uma inversão geral na fórmula do fordismo: se antes buscava-se “usar a política para domesticar mercados, os proponentes desta nova forma de capitalismo propuseram usar mercados para domesticar a política" (FRASER, 2009, p. 22), eliminando os controles de capital, promovendo a privatização e a desregulamentação, instaurando "níveis relativamente altos de desemprego 'estrutural' […], rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais […] e o retrocesso do poder sindical" (HARVEY, 2008, p. 141).

Enquanto o padrão fordista estava baseado em investimentos em capital fixo, na produção em larga escala – exigindo uma demanda estável e a longo prazo –, na aliança entre capital/trabalho/Estado, e na divisão rígida de tarefas entre trabalhadores; este novo padrão "de acumulação flexível", contrariamente, depende da "flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo". A consolidação deste novo cenário apoiou-se em transformações "tanto no plano político-institucional, com o neoliberalismo, quanto no plano da organização produtiva, com uma reestruturação do aparato técnico-organizacional" (Ibid, p. 115).

O ideário neoliberal passou a crescer enquanto reação teórica e política ao Estado intervencionista e de bem-estar, defendendo, por outro lado, o mercado como o mais eficiente organizador da sociedade. Entendendo como raízes da crise o excessivo poder dos sindicatos e do movimento operário, os defensores desta agenda apresentavam como proposta a manutenção do Estado forte apenas em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, sendo fraco, em contrapartida, em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas.

Julgava-se necessário disciplina orçamentária, com contenção dos gastos em bem-estar social; restauração da taxa "natural" de desemprego, de forma a criar um exército de reserva capaz de quebrar sindicatos; e reformas fiscais via redução de impostos sobre os rendimentos mais altos, com intuito de incentivar os agentes econômicos (ANDERSON, 1995). A aplicação deste programa foi consolidada no final da década de 1970 e início da década de 1980. Enquanto que no Primeiro Mundo esta agenda, patrocinada por Thatcher e Reagan, foi aplicada "apenas gradual e desigualmente", no Terceiro, a neoliberalização impôs-se através da ameaça da dívida, "como um programa forçado de 'ajuste estrutural' o qual subverteu todos os princípios centrais do 'desenvolvimentismo' e compeliu os Estados pós-coloniais a despojar-se de seus ativos, abrirem os seus mercados e cortar gastos sociais" (FRASER, 2009, p. 22).

Na América Latina, a virada em direção ao neoliberalismo se deu com a “presidência de Salinas, no México, em 88, seguida da chegada ao poder de Menem, na Argentina, em 89, da segunda presidência de Carlos Andrés Perez, no mesmo ano, na Venezuela, e da eleição de Fujimori, no Peru, em 90” (ANDERSON, 1995, p. 11). Nestes países, a estratégia neoliberal encontrou “sua mais acabada expressão e sistematização no encontro realizado em novembro de 1989 na capital dos Estados Unidos, que ficou conhecido como C*onsenso de Washington*”, onde as principais diretrizes de política econômica definiram-se em disciplina fiscal; priorização dos gastos públicos; reforma tributária; liberalização financeira e comercial; investimento direto estrangeiro; privatização; desregulação; e propriedade intelectual (GENNARI, 2001, p. 32). No Brasil, estas recomendações foram aplicadas a partir do governo Collor (1990-1992), sobretudo com políticas de privatizações e de liberalização, processo intensificado nos mandatos de Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2003), com as privatizações da companhia Vale do Rio Doce (empresa de mineração) e da Telebrás (empresa de telecomunicações).

Segundo Paula Marcelino (2008, p. 131), a obediência dos países latino-americanos a tais determinações se dão "por razões de interesses econômicos de frações da burguesia ou por impossibilidade política e econômica de reação às pressões das potencias imperialistas". Para a autora, inseridos na "estrutura do imperialismo mundial", cabe a estes países "um lugar específico, subalterno, dominado, onde as conseqüências do neoliberalismo são mais graves do ponto de

vista social" (Ibid, p. 118). Similarmente, para Silvia Federici, o centro estratégico da do capital tem sido o antigo mundo colonial, "historicamente o ponto mais baixo do sistema capitalista, o lugar da escravidão e das plantações". São nos países do Terceiro Mundo onde são testemunhados "os processos mais radicais de expropriação e pauperização, o desinvestimento mais radical do Estado e a desvalorização do trabalho", processos agravados a partir da década de 1980, como conseqüência dos programas de ajuste estrutural (FEDERICI, 2009, p. 9-10, tradução nossa).

Ainda que piores neste países, as consequências econômicas e sociais foram dramáticas em todo o mundo. De uma forma geral, há uma uma queda nos rendimentos reais, aumento da pauperização e até mesmo da fome, expansão da jornada de trabalho e da vida profissional e, como consequência, a diminuição do tempo de lazer e da aposentadoria (FEDERICI, 2009).

A reestruturação produtiva iniciada com a crise do fordismo tem como uma de suas principais características a busca por maior flexibilidade no uso do aparato produtivo e da força de trabalho (HARVEY, 2008) – o que, na prática, se traduz em ações que afetam remuneração, jornada e formas de contratação de trabalhadoras e trabalhadores (CESIT/IE-UNICAMP, 2017, p. 14). A forte volatilidade do mercado e o aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, o enfraquecimento do poder sindical e a grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) culminaram no desenvolvimento de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, resultando em uma "aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado" (HARVEY, 2008, p. 143).

Foi na década de 1990 que a reestruturação produtiva alcança um patamar de processo global no Brasil, abarcando todas as formas de "produção industrial, privada ou estatal. Seus preceitos de flexibilidade, trabalho em equipe, incorporação de funções de controle de qualidade em cada tarefa, polivalência do trabalhador, entre outros, se difundiram inclusive pelo setor de serviços" (MARCELINO, 2008, p. 139). É a partir desta década que novas modalidades formais de contratação são aqui criadas visando a redução de custo e facilidades para a demissão.

Graça Druck (2007; 2011) usa a ideia de *Precarização Social do Trabalho* para descrever como o projeto político e econômico de cunho neoliberal se

concretizou através da longa e intensa reestruturação da produção e do trabalho. A autora explica este conceito como um processo econômico, social e político em que uma institucionalização da flexibilização e da precarização do trabalho se instala no Brasil, renovando e reconfigurando "a precarização histórica e estrutural do trabalho, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais" (Druck, 2007, p.19-20). Segundo a autora, a precarização do trabalho é *social* porque:

> a) torna-se uma estratégia de dominação do capital num determinado momento histórico, combinando a crise do fordismo e dos Estados de bem-estar social, a financeirização da economia, as políticas neoliberais e a reestruturação produtiva, que formam um novo regime de acumulação flexíveis; b) é geral no sentido de que é um processo mundial e também porque rompe determinadas dualidades, a exemplo dos excluídos e incluídos, empregados e desempregados, formais e informais, público e privado, pois há um processo de precarização que se generaliza para todos os diferentes segmentos de trabalhadores mesmo que hierarquizadamente; estabelecendo-se uma "institucionalização da instabilidade" (Thebaud-Mony, 1997); c) as implicações das transformações do trabalho atingem todas as demais dimensões da vida social: a família, o estudo, o lazer e a restrição o acesso aos bens públicos (especialmente saúde e educação); d) se expressa não apenas no âmbito do mercado de trabalho, (contratos, inserção ocupacional, níveis salariais), mas em todos os campos, como na organização do trabalho e nas políticas de gestão, nas condições de trabalho e de saúde, nas formas de resistência e no papel do Estado (Druck, 2014 apud Druck, 2017, p. 60).

Ainda que o trabalho precário possa assumir diferentes dimensões – informalidade, terceirização, flexibilização das leis trabalhistas, fragilidade dos sindicatos –, ele apresenta a instabilidade, a insegurança, a adaptabilidade e a fragmentação dos coletivos dos trabalhadores como traços gerais (DRUCK, 2011).

A precarização do trabalho torna-se o elemento central da nova dinâmica do capitalismo flexível e sua consolidação só é possível "frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum" (DRUCK, 2011, p. 43). Através do elevado contingente de mão de obra desempregada, estabelece-se uma profunda concorrência e divisão entre os trabalhadores, garantindo "uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital, como única via de sobrevivência para os trabalhadores". O consenso se consolida a partir do momento em que os próprios trabalhadores "passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis e, como tal, passam a ser justificadas como resultados de uma nova época ou de um 'novo espírito do capitalismo'" (DRUCK, 2011, p. 43).

Esta vulnerabilidade social resulta, portanto, na crença de uma "fatalidade econômica", como se não houvesse possibilidade de progresso, melhores empregos

e direitos sociais – o que, na realidade, é produto de uma vontade e estratégia política (DRUCK, 2011). Se, por um lado, o ideal neoliberal situava a esfera econômica como um sistema automático de coordenação, gerando a percepção de que a sociedade está submetida às forças cegas do mercado, por outro, a capacidade das empresas de recompor suas taxas de lucro e seu domínio sobre os trabalhadores só foi possível graças ao "medo do desemprego, a certeza do desamparo estatal e […] um conjunto coeso e estruturado de políticas econômicas que lhes garantissem vantagens fiscais, tributárias, alfandegárias e trabalhistas" (MARCELINO, 2008, p. 117).

A dinâmica de funcionamento de tal estratégia envolve, portanto, uma nova articulação entre o Estado-capital-trabalho, "expressas na (des)estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des)proteção social, nas práticas de gestão e organização do trabalho e nos sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política" (DRUCK, 2011, p. 41). A sustenção do capitalismo neoliberal está apoiado, dessa forma, "numa nova configuração do Estado, que passa a desempenhar um papel cada vez mais de 'gestor dos negócios da burguesia', já que ele age agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho" (Ibid, p. 42).

No Brasil, foi durante o governo FHC (1995-2003), com a criação do Ministério da Reforma do Estado (MARE), em 1995, sob a coordenação de Luiz Carlos Bresser Pereira, que se definiu um "novo modelo de Estado", que procurava seguir "as orientações e determinações dos organismos multilaterais, instrumentos de disseminação das políticas neoliberais, respaldados por todo um discurso de modernização do Estado” (SOUZA, 2012, p. 50).

As mudanças implementadas com a reforma do Estado apoiaram-se na “ideologia da eficiência e competência, como critérios indispensáveis para se obter competitividade no mercado”. O discurso era de que seria necessário uma “delimitação do tamanho do Estado e a determinação de suas funções, valendo-se de medidas como a privatização, terceirização, publicização e a desregulamentação para a constituição de um 'Estado Social-Liberal'” (Ibid, p. 50). Assim, com o objetivo de atingir maior grau de eficiência gerencial, foram determinadas três áreas de atuação do Estado: “as atividades exclusivas do Estado”; “os serviços sociais e científicos do Estado” (atividades ainda com alguma participação do ente público em

forma de financiamentos parciais ou totais); e “produção de bens e serviços para o mercado” (atividades inteiramente delegadas ao setor privado através de privatizações e desestatização, a exemplo da contratação de empresas de prestação de serviços, mediante licitação pública). A terceirização, por exemplo, começou a ser fortemente utilizada para atividades auxiliares, como limpeza, vigilância e transportes (DIEESE, 2007, p. 22-25; SOUZA, 2012, p. 51).[12]

A terceirização apresentou um expressivo crescimento nas últimas décadas, tanto no setor público, como no privado. Seu crescimento está intrinsecamente relacionado à consolidação do ideal neoliberal e à reestruturação produtiva. No caso brasileiro, a ampliação da terceirização trouxe importantes impactos para as condições de trabalho e para a vida das classes trabalhadoras. Dedicaremos a seção a seguir para compreender quais foram estes impactos, quem foram os principais atingidos e quais as tendências futuras no mundo do trabalho que a ampliação desta forma de contratação tem indicado.

2.2 A terceirização e suas consequências na força de trabalho

Foram nas décadas de 1980 e 1990 que surgiu uma forte busca por parte dos empresários por legitimar as terceirizações. Usando o argumento de que "subcontratando atividades-meio, as empresas poderiam ficar mais bem focadas em suas finalidades" (CAVALCANTE; MARCELINO; 2012, p. 335-336), a terceirização foi e ainda é frequentemente interpretada e justificada pelo meio empresarial apenas como um novo "mecanismo de gestão", ou "técnica moderna de administração" (MARCELINO, 2008, p.14-15).

Nos textos e manuais da área de Administração, uma das justificativas mais presentes para o uso do trabalho terceirizado são "as exigências da globalização". Segundo Marcelino (2008, p. 15), nestes discursos

---

[12] Um dos marcos da regulamentação da terceirização no serviço público foi em 1967, através da reforma administrativa do aparelho do Estado durante o governo militar, cujo objetivo era "'impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa', descentralizando suas atividades, através da subcontratação (ou terceirização) de serviços, chamados de 'execução indireta, mediante contrato'". No entanto, neste momento o uso do serviço terceirizado era ainda limitado, uma vez que não havia "exigência constitucional de concurso público para o contrato de funcionários públicos que, regidos pela CLT, podiam ser admitidos e demitidos facilmente" – uma situação que se altera com a nova Constituição de 1988, "quando o concurso público se tornou obrigatório para cargo e emprego público" (AMORIM, 2009 apud DRUCK, 2017, p. 63). Com o MARE, uma maior definição das atividades passíveis de serem terceirizadas foi realizada e, a partir de então, o que se verifica é uma “‘evolução’ ininterrupta desse processo”, no setor público e privado, “por meio da construção de um arcabouço legal para a implantação da prática da externalização de uma parte das atividades para a iniciativa privada” (SOUZA, 2012, p. 57).

> […] o termo globalização é empregado […] sem muito rigor conceitual, como uma palavra neutra, cuja positividade ou negatividade é definida pelo evento que se analisa. Faz-se referência a ele como um conjunto de fenômenos sociais de ordem cultural, política e econômica. Em seu emprego ordinário, serve para justificar desde as novas formas de imperialismo cultural, até a inserção de mecanismos de gestão nas empresas, como é o caso da terceirização. O termo globalização funciona, igualmente, como álibi para governos e empresas em relação a tudo que acontece de negativo na economia; transfere-se a responsabilidade para os mercados ou forças supranacionais.

Tanto pela mídia, como pelo meio empresarial e algumas vertentes políticas, a terceirização é frequentemente apresentada como uma moderna técnica de organização da produção "imprescindível ao mundo competitivo atual", como um "fenômeno irreversível, sendo uma realidade no mundo atual, não adiantando realizar qualquer esforço contrário a essa onda" (CARELLI, 2013, p. 232).

Contrariamente a estas alegações, neste trabalho usaremos a proposta de Paula Marcelino (2008, p. 4) como definição de terceirização: "terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho." A escolha desta definição deriva – assim como para Marcelino –, do entendimento político da importância que esta forma de contratação tem na vida e organização dos trabalhadores. Filgueiras e Cavalcante (2015) apontam também para a terceirização como uma estratégia de gestão da força de trabalho. Segundo os autores, o que efetiva-se a partir dela é uma "contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços", em resposta a sua busca de "redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores" (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2005, p. 19).

Na realidade brasileira, terceirização, ampliação da exploração e precarização das condições de trabalho e da vida das classes trabalhadoras são fenômenos inseparáveis. Não fosse sua capacidade de redução dos custos e, portanto, de recomposição das taxas de lucro, e "de transferir para outras empresas (as contratadas) o 'problema trabalhista', a necessidade de administração da força de trabalho e de negociação com ela e seus sindicatos", a terceirização não teria a abrangência que tem hoje (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012, p. 338).

Quando uma empresa ou órgão público decide por terceirizar parte da produção ou um serviço, o que acontece é uma transferência para outra empresa (a contratada) dos riscos e de parte dos custos com a contratação da força de trabalho,

uma vez que "o seu próprio contrato deixa de ser trabalhista (empresa versus trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa versus empresa)" (Ibid, p. 340).

Até 2017 a terceirização não era explicitamente regulamentada na legislação brasileira. Segundo Carelli (2002 apud MARCELINO, 2008, p. 29-30), a legislação era ambígua e não deixava clara a diferença entre a terceirização e a intermediação de força de trabalho. A pouca atenção do aparato jurídico brasileiro com as diferenciações entre estes conceitos, para o autor, se devia "ao fato de que os trabalhos onde vigora esse tipo de contrato são, normalmente, aqueles considerados de menor importância, quase domésticos." Como o trabalho doméstico era, tradicionalmente, um trabalho realizado por mão de obra escrava, isso justificaria a displicência da justiça ao longa da história em relação a estas atividades. Vale acrescentar que o trabalho doméstico é também, histórica e culturalmente, um trabalho feminino, o que pode reforçar ainda mais esta displicência.

Os principais parâmetros presentes na legislação foram, até 2017, a regulamentação da contratação do trabalhador não efetivo (temporário) e o Enunciado 331/93 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), referências até então utilizadas nos tribunais e nas atividades de fiscalização (KREIN, 2007). No dia 31 de março de 2017, Michel Temer sancionou e promulgou a Lei nº 13.429, com base no Projeto de Lei nº 4.302/1998 (relatoria do Deputado Laércio Oliveira), regulamentando os serviços terceirizados e ampliando o tempo de contratação de trabalhadores temporários de três para seis meses, com possibilidade de extensão por mais 90 dias. Mas, com a nova lei, a possibilidade de terceirização da atividade-fim ainda estava omissa, gerando inseguranças jurídicas. Assim, a reforma trabalhista (lei 3.467/17), promulgada em 13 de julho de 2017, alterou novamente a legislação para prever expressamente a possibilidade de terceirização em atividades-fim.[13]

O crescimento desta forma de contratação foi vultuoso nos últimos anos. De 1985 para 2010 o número dos estabelecimentos de terceirização saltou de 121 para 5342, sendo que 96,9% do total consistem em empresas paulistas de terceirização de mão de obra em operação no estado de São Paulo (POCHMANN, s.d.). Já o número de trabalhadores formais terceirizados, também em 2010, chegou a

---

[13] Fonte: https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI286807,91041-Terceirizacao+na+atividadefim+julgamento+do+STF+de+30818

10.865.297 – o que corresponde a aproximadamente 25% do mercado formal –, sendo que 69% desses trabalhadores estavam situados no setor de serviços (DIEESE, 2011).

Do ponto de vista da administração das empresas não resta dúvidas de que a terceirização cumpre bem o seu papel de, em primeiro lugar, reduzir os custos e, ainda, dividir os trabalhadores e tornar os "coletivos de trabalho, de maneira geral, mais dóceis às necessidades delas" (Ibid, p. 20). Em contrapartida, do lado da classe trabalhadora os resultados não parecem ser tão positivos.

Em um ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira, a terceirização mostra-se como uma estratégia para transferir aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela “volatilidade” nas formas de inserção e de contratos (DRUCK, 2011). Transfere-se às empresas subcontratadas os gastos, os riscos da produção e o custo da mão de obra. O aumento da diferenciação entre os trabalhadores (contratados diretamente e terceirizados) leva a diminuição do poder de negociação dos sindicatos e a pulverização das organizações coletivas (KREIN, 2007). Desvinculados dos sindicatos fortes, os trabalhadores vão perdendo suas conquistas salariais e outros direitos que vão além da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), facilitando ainda mais o processo de redução de custo (CESIT/IE-UNICAMP, 2017b). Em síntese, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada através do rebaixamento do padrão de remuneração, da queda no número de benefícios e do desmantelamento da organização sindical (KREIN, 2007; ABRAMO, 1996).

No setor público, os efeitos da terceirização são igualmente perversos sobre as condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores. Caracteriza-se pelos “baixos salários, em alguns casos, inexistência de benefícios, precárias condições de segurança no trabalho, maior exposição aos riscos de psicopatologias e patologias do trabalho”, além do “não cumprimento das obrigações trabalhistas, como férias, FGTS, INSS e indenizações quando do fim dos contratos” (AUGUSTO JÚNIOR et al, 2009, p. 122-123 apud SOUZA, 2012, p. 59).

No entanto, pensar a terceirização no setor público é significativamente diferente de pensar a terceirização no setor privado. Trata-se de uma discussão acerca do papel do Estado, sobretudo em um contexto neoliberal. Para Krein (2007),

a terceirização no setor público está fortemente atrelada ao processo de redução do tamanho do Estado e à privatização. Também para Graça Druck (2017), "a terceirização do serviço público no Brasil é um dos mecanismos mais eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização" (DRUCK, 2017, p. 61) Devemos enfatizar que a terceirização do trabalho no serviço público apresenta uma importante singularidade por se tratar de uma força de trabalho "cujo valor de uso é produzir bens públicos e, portanto, servir à sociedade" (Ibid, p. 85).

A contratação de serviços terceirizados tem se colocado como um preocupante ataque ao funcionalismo público, levando a uma diminuição do número destes funcionários, em sua desqualificação e desvalorização (Ibid, p. 62). Druck alerta para o fato de que o rebaixamento, a redução ou até mesmo a extinção dos servidores públicos "geram implicações imediatas e plenamente visíveis ao conjunto da sociedade" (DRUCK, 2017, p. 85), sobretudo quando a terceirização é usada em serviços públicos essenciais, como é o caso da saúde e da educação, onde há um crescente processo de subcontratação dos serviços ditos "não essenciais", como a limpeza, vigilância, manutenção e portaria (Ibid, p. 76).

Nas universidades públicas, em particular, a terceirização dos serviços "não essenciais" parece estar se tornado regra. Contratadas através da lei de licitações, as empresas prestadoras destes serviços "em geral não possuem situação financeira estável, e para garantir seu preço, economizam no pagamento dos direitos e dos salários dos trabalhadores" (Ibid, p. 76-77). Nos últimos anos a prática da terceirização nestas instituições tornou-se motivo de notícia. Já foram acusadas publicamente de situações de irregularidades e descumprimento das obrigações trabalhistas a UNB (Universidade de Brasília), UFAL (Universidade Federal de Alagoas) e USP (Universidade de São Paulo) (SOUZA, 2012). A Unicamp, apesar de não ter saído em nenhum noticiário, também conta com denúncias formalizadas contra a empresa contratada pelo serviço de limpeza no que diz respeito à irregularidades no pagamento dos funcionários, péssimas condições de trabalho, falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e assédio moral.

A incorporação da universidade pública no contexto neoliberal vem trazendo importantes implicações para as próprias instituições e para o conjunto da sociedade. O uso do serviço terceirizado no espaço universitário, em especial, aponta para preocupantes mudanças que, além de marcarem uma piora nas

condições de trabalho, podem ameaçar o caráter histórico de crítica e reflexão da universidade pública brasileira.

2.3 A universidade pública: função social e contradições

Graças a autonomia didático-científica, administrativa, financeira e disciplinar que apresenta, a universidade pública brasileira ocupa uma importante posição de formação, reflexão e criação dentro da organização capitalista do país. Nas últimas décadas, no entanto, a conjuntura político-econômica vem ameaçando o caráter histórico de crítica desta instituição. Acompanhando a onda de transformações políticas e ideológicas – sobretudo a partir da Reforma do Estado –, a inserção da universidade pública no contexto globalizado neoliberal vem acarretando significativas mudanças em sua forma de atuação.

É tardio o nascimento da universidade pública no Brasil. Apesar de politicamente independente desde 1822, o Brasil permanece sem universidade por mais de um século. Duas experiências destacam-se na história da universidade pública no país. A primeira delas refere-se às Reforma Pombalinas do século XVII, especialmente as reformas no ensino. Através de uma tentativa de modernizar "a sociedade, o Estado, a Igreja e a relação entre eles" (CASTILHO, 2008, p. 27), Marquês de Pombal – primeiro ministro de Portugal de 1750-1777 – buscou introduzir a ciência e o pensamento modernos na universidade tradicional. No caso específico da colônia brasileira, a reforma educacional decretou a expulsão dos jesuítas, "tirando o comando da educação das mãos destes e passando para as mãos do Estado" (SECO, AMARAL, s. d., p. 6). Extintos os colégios jesuítas, Pombal instituiu aulas régias ou avulsas de Latim, Grego, Filosofia e Retórica – a primeira experiência de ensino promovido pelo Estado na história brasileira.

Não nos aprofundaremos no debate acerca do sucesso ou fracasso dos experimentos pombalinos. É suficiente dizer aqui que, se por um lado, o curto intervalo de tempo, de 1772 a 1777 – isto é, quando se inicia a reforma da universidade até quando Dom José I falece e o período de Pombal chega a seu termo –, impediu o "estabelecimento de órgãos de pesquisa capazes de produzir ciência moderna", assim como a formação de "investigadores locais que pudessem participar desse processo" ou a incorporação estável de docentes estrangeiros às instituições do Estado (CASTILHO, 2008, p. 34); por outro, do ponto de vista

historiográfico, o experimento pombalino permitiu que se reunissem "os pressupostos, isto é, as condições que devem ser satisfeitas não só para efetivar a simples modernização parcial da universidade tradicional, mas sobretudo […] para a introdução da universidade moderna no Brasil" (CASTILHO, 2008, p. 35-36).[14]

A construção da Universidade de São Paulo compreende outro esforço de ruptura com o sistema brasileiro de ensino superior e com a determinante histórica da inexistência universitária no Brasil. Seu projeto, amadurecido entre os anos 1920 e 1930, foi um dos mais cuidadosamente formulado na história do país (CASTILHO, 2008; SILVA, 2001). Em sua concepção, foi rigorosamente definida como uma universidade moderna, constituindo "o mais completo exemplo de universidade a que os brasileiros jamais puderam aspirar" (CASTILHO, 2008, p. 94). No entanto, o momento da concepção da USP se distingue consideravelmente do de sua implementação.

Inicialmente, a USP é pensada para ser "uma instituição de estudo que, antes do mais, faça pesquisa sobre a totalidade dos conhecimentos humanos e não delimite à qualificação profissional" – isto é, uma universidade moderna – e um organismo espacialmente centrado em torno da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras (a FFCL deveria ser o lugar do cultivo de todas as disciplinas básicas e o órgão incumbido de fazer a integração de todas as unidades de estudo e ensino constitutivas da universidade). Entretanto, algumas falhas de concepção somada às "circunstâncias que sobrevêm no decorrer da execução" – sobretudo o golpe de Estado Novo, em 1937[15] – culminaram em um importante desencontro entre a concepção e a implementação deste projeto (Ibid, p. 87-94).

Em síntese, a repercussão do golpe de 1937, "afastou os fundadores do processo de organização da USP, inviabilizou o estabelecimento do ginásio anexo à FFCL e adiou a construção da cidade universitária" (Ibid, p. 94). No mais, apesar de

---

[14] Os historiadores datam o nascimento da concepção da Universidade moderna a partir do "breve e inspirado *Memorando (Denkschrift)*, intitulado *Sobre a organização interna e externa dos estabelecimentos científicos superiores em Berlim*, redigido por Guilherme de Humboldt em 1808-1809". Seu modelo passa a servir "de critério de base para avaliar a emergência da universidade orientada para a pesquisa" (CASTILHO, 2008, p. 45-46), uma vez que cabe a universidade moderna "integrar em sua origem as funções de ensino e pesquisa e não apenas fazer o comentário, a eventual reelaboração e transmissão de conhecimentos existentes e da verdade constituída" (FÁVERO, 1976, p. 91 apud MENEGHEL, 1994, p. 7).

[15] O Estado Novo foi um período autoritário da história brasileira, que durou de 1937 a 1945. Foi instaurado por um golpe de Estado que garantiu a continuidade de Getúlio Vargas, então presidente, à frente do governo central.

no projeto da universidade se ter atribuído à FFCL o papel de centro de integração de todas as partes constitutivas da universidade ou, do "centro de referência da estrutura universitária", em momento algum foi explicitado "satisfatoriamente o conteúdo das relações em que se exerceria efetivamente tal função cêntrica" (Ibid, p. 95). A incorporação de escolas profissionais preexistentes à instituição que se fundava (como a Academia do Largo de São Francisco) não exigiu um compromisso prévio de acordo com o conceito planejado de universidade, de forma que estas velhas escolas "não aceitam 1) a precedência da FFCL em relação às outras unidades da universidade, 2) a função cêntrica da FFCL e 3) a sua função integradora" (Ibid, p. 96).

Ainda que estes fatores tenham alterado fundamentalmente os objetivos iniciais da universidade, é importante ressalvar que a concepção da USP no seu projeto fundador tem o "mérito de trazer para o esforço de conceituação da universidade brasileira a noção até então inédita de centralidade" – uma ideia que, dali em diante, servirá "de fio condutor em todo o esforço para introduzir a universidade moderna no Brasil" (Ibid, p. 99).

As experiências anteriores de criação de universidades no Brasil durante o século XX, sobretudo o caso da USP, foram essenciais para a criação e implementação do projeto da Universidade Estadual de Campinas. Assim como a Universidade de São Paulo buscou promover uma base interdisciplinar de conhecimento através da criação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, a Unicamp teve a intenção de integrar em um único campus todas as áreas do conhecimento. No entanto, ao contrário da USP – e, deve-se dizer, graças à experiência da USP que "mostrara abundantemente que não se deveria aceitar no quadro universitário instituições isolada alguma que não se submetesse previamente ao atendimento dos requisitos do conceito de universidade" (Ibid, p. 126) – a Estadual de Campinas foi "construída quase completamente na ausência de estruturas anteriores" (Ibid, p. 17), o que lhe atribuiu certa imunidade a "toda hipoteca advinda da presença de qualquer entidade preexistente que pudesse deturpar-lhe o conceito" (Ibid, p. 18).

O que diferenciou fundamentalmente a Unicamp da USP foi a exigência de que a estrutura universitária fosse centrada – uma questão central para atender o objetivo de integração da comunidade universitária na pesquisa e no ensino. No

caso da USP, a discussão sobre os procedimentos de integração acabaram ficando "circunscritos à proposta de que a FFCL tivesse a prerrogativa de ministrar as aulas das disciplinas teóricas constantes de todos os cursos ministrados pelas unidades de ensino da universidade" (Ibid, p. 102). Uma forma ainda incipiente de integração, já que "se limitava às atividades de ensino e não explicitava os seus supostos", não chegou a se efetivar graças a rejeição de tal concepção por parte das escolas profissionais incorporadas. O projeto da Unicamp, por sua vez, a partir da proposição do campus de estrutura radial, buscou "materializar na cidade universitária a estrutura da universidade moderna" (Ibid, p. 111), viabilizando a integração de toda a universidade e promovendo a pesquisa em sua amplitude.

O campus de Barão Geraldo (principal campus da Unicamp, fundado em 1966), pensado a partir da intenção de integrar em um mesmo espaço todas as áreas do conhecimento e promover, assim, uma base interdisciplinar de conhecimento, "ocupa uma área circunscrita no interior da cidade universitária" e "abriga as unidades que têm função definitória para a universidade". Em sua concepção, "a localização dos edifícios, ao invés de aleatória, é obrigatoriamente predeterminada", isto é, "o espaço é distribuído em lugares sequenciados, funcionalmente previstos, segundo sejam cêntricos ou concêntricos" (Ibid, p. 131). Ele é o "lugar destinado à pesquisa e ao ensino, definitórios da universidade; ao passo que na restante área da cidade universitária se localizam os organismos administrativos, financeiros, promotores da convivência social e das atividades de extensão" (Ibid, p. 133).

FIGURA 1 - Estrutura radial do campus de Barão Geraldo

Fonte: http://www.depi.unicamp.br/2019/04/

Certamente, houveram também descompassos entre o conceito de universidade e implementação no caso Campineiro – evidenciado, por exemplo, pela incorporação da já existente Escola de Medicina. Além disso, os diversos ciclos de crescimento e expansão da Unicamp nem sempre contaram com um planejamento adequado, desviando a universidade de seu conceito inicial (retomaremos o caso da Unicamp no capítulo seguinte). No entanto, a criação da Unicamp marca um importante avanço na história da universidade pública brasileira.

Se, por um lado, a década de 1960 apresentou importantes progressos com o desenvolvimento da universidade pública brasileira; há, paralelamente, nesta mesma década, um notável processo de proliferação de escolas privadas de ensino superior – um processo que, apesar de permitir o acesso de vastas camadas da classe média ao ensino universitário, atribui às instituições de ensino um caráter fundamentalmente diferente.

Foi durante a ditadura militar, quando o estrangulamento no canal de acesso à universidade é diagnosticado no *Relatório Atcon*[16], que a preocupação dos governos começa a ser, notadamente, a "ampliação de vagas sem que isto representasse um investimento significativo". A partir disso, firma-se "a argumentação de que o ensino privado superior cumpriria uma função complementar, tendo em vista a impossibilidade de o poder público arcar completamente com este ônus" (SILVA, 2001, p. 295). As organizações empresariais de ensino, contudo, supõem “um perfil de curso superior significativamente distinto daquele dos cursos em instituições públicas”: seguindo os parâmetros de lucratividade e eficiência, os cursos desenvolvidos por estas unidades pautam-se estritamente em um senso de oportunidade comercial, com venda do serviço segundo o critério da demanda. Esta correspondência imediatista à demanda se reflete, na verdade, em toda a organização empresarial do ensino particular, que passa a responder à visão do mercado como critério universal – um entendimento que, ainda "confusamente embutido na opção dos governos da ditadura", passa a ser "plenamente manifesto na vigência das escolhas neoliberais" (Ibid, p. 299).

---

[16] O americano Rudolf Atcon, membro da Agency International Development (AID), realizou estudos sobre a universidade brasileira a partir de visitas realizadas à várias instituições do país. Suas idéias "partiam do pressuposto de que a educação seria o ponto de partida para o desenvolvimento da América Latina". Designado consultor do Ministério da Educação e Cultura, disponibilizou ao Grupo de Trabalho da Reforma Universitária (GRTU), grupo criado pelo então presidente Costa e Silva (1967/1969), sob o título de “Recomendações”, diversas esferas de reformulação universitária, "notadamente no que dizia respeito à integração, reforma administrativa, reforma fiscal, educação superior, universidade enquanto objetivos e finalidades" (BOSCHETTI, 2007, p. 224).

As universidades mais conceituadas, no entanto, continuam sendo públicas, caracterizando-se "pela manutenção de um elevado padrão de ensino e de exigências, o que já está presente, pelo menos em parte, nos exames de ingresso” (os vestibulares). Esta realidade, somada ao despreparo dos colégios públicos que não oferecem as condições necessárias para seus alunos competirem em condições de igualdade, mais o número cada vez mais elevado de postulantes, resulta em um afunilamento que, na prática, se traduz em diferenças sócio-econômicas na composição do alunato (Ibid, p. 298). No geral, a superioridade da situação sócio-econômica reflete-se em melhores condições de preparo para o vestibular, isto é: matrícula em bons colégios, o que, no caso brasileiro, significa colégios e cursinhos (cursos privados de preparatório para o vestibular) caros. Dessa forma, o ingresso nas melhores universidades resulta do "entrecruzamento do aluno melhor preparado com o aluno que dispõe de condições sócio-econômicas para atingir este nível." Um fator que corrobora para esta colocação é o fato de que a proporção de ingressantes oriundos de colégios públicos é maior nas carreiras menos competitivas. O que esta situação revela "não é a substituição do mérito pela condição sócio-econômica, mas sim que aqueles que dispõem de meios estão mais aptos a cumprir os requisitos de mérito" (Ibid, p. 297).

A universidade pública, ao contrário das instituições privadas, não está limitada pelas injunções do mercado e, exatamente por isso, pode “manter com a cultura uma relação intrínseca que se manifesta numa possibilidade de reflexão que foge aos moldes do compromisso imediatamente definido pelas pressões de demanda e de consumo” (Ibid, p. 299). Tal como os demais níveis de ensino, a universidade tem como objetivo constitucional o desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania, além de sua qualificação profissional (art. 205). Este propósito não deve se resumir exclusivamente aos seus estudantes, mas sim toda a comunidade. Conforme o art. 43 (VI e VIII) da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), cabe ao ensino superior "estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade” e; “atuar em favor da universalização e do aprimoramento da educação básica, mediante a formação e a capacitação de profissionais, a

realização de pesquisas pedagógicas e o desenvolvimento de atividades de extensão que aproximem os dois níveis escolares."[17]

Estes são propósitos presentes também no Estatuto da Universidade Estadual de Campinas. Segundo este documento, a Unicamp tem "como finalidade precípua a promoção do bem estar físico, espiritual e social do homem".[18] Dentre suas propostas para alcançar este objetivo, estão (TÍTULO I, Artigo 2o.):

> III. estudar os problemas sócio-econômicos da comunidade com o propósito de apresentar soluções corretas, sob a inspiração dos princípios da democracia;
> IV. pôr ao alcance da comunidade, sob a forma de cursos e serviços, a técnica, a cultura, e o resultado das pesquisas que realizar;
> V. valer-se dos recursos da coletividade, tanto humanos como materiais, para integração dos diferentes grupos técnicos e sociais na Universidade;
> VI. cumprir a parte que lhe cabe no processo educativo de desenvolver na comunidade universitária uma consciência ética, valorizando os ideais de pátria, de ciência e de humanidade.

É a autonomia da universidade pública perante outras instituições, sobretudo perante as pressões do mercado, que garante sua capacidade de cumprir seu objetivo maior de produção e disseminação do conhecimento e de contribuição para a resolução de conflitos econômicos, políticos e sociais (SILVA, 2001). No entanto, a partir da Reforma do Estado brasileiro, quando a educação é colocada no setor de serviços definidos pelo mercado, o sentido da autonomia da universidade é distorcido e começa a ser usado para legitimar as atuais tendências de flexibilização das relações de trabalho e de gestão da universidade.

Para Marilena Chauí (1999, p. 4) as transformações pelas quais a universidade vem passando acompanham uma "mudança geral da sociedade, sob os efeitos da nova forma capital, e ocorreu em duas fases sucessivas, também acompanhando as sucessivas mudanças do capital". Segundo a autora,

> desde seu surgimento (no século 13 europeu), a universidade sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe

---

[17] Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11689199/artigo-43-da-lei-n-9394-de-20-de-dezembro-de-1996

[18] TÍTULO I. DA UNIVERSIDADE E SEUS FINS
Artigo 1o. A Universidade de Campinas, criada pela Lei no 7.655, de 28 de dezembro de 1962, alterada pelas Leis nos 9.715, de 30 de janeiro de 1967 e 10.214, de 10 de setembro de 1968, com sede e foro na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, entidade autárquica estadual de regime especial, na forma do Artigo 4o da Lei Federal no 5.540, de 28 de novembro de 1968 com autonomia didático-científica, administrativa, financeira e disciplinar, e que passa a denominar-se Universidade Estadual de Campinas, reger-se-á por estes Estatutos, pelo Regimento Geral e pela Legislação específica vigente, tendo como finalidade precípua a promoção do bem estar físico, espiritual e social do homem. Fonte: http://www.reitoria.unicamp.br/estatuto/post/1

> confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela. A legitimidade da universidade moderna fundou-se na conquista da idéia de autonomia do saber diante da religião e do Estado, portanto na idéia de um conhecimento guiado por sua própria lógica, por necessidades imanentes a ele, tanto do ponto de vista de sua invenção ou descoberta como de sua transmissão. (Ibid, p. 2)

No entanto, essas são características que vem sendo perdidas. A universidade vem alterando seus currículos, programas e atividades, adaptando-se às exigências do mercado (CHAUÍ, 1999). Se em um primeiro momento a universidade *clássica* voltava-se para o conhecimento, a universidade posteriormente passa a ser *funcional*, objetivando "a formação rápida de profissionais requisitados como mão de obra altamente qualificada para o mercado de trabalho" e, por fim, a nova universalidade, chamada de *operacional*, "está voltada para si mesma enquanto estrutura de gestão e de arbitragem de contratos" (Ibid, p.5).

Chauí (1999) caracteriza este movimento como uma passagem da universidade de sua condição de *instituição* à de *organização social*. A universidade enquanto *organização* define-se por operações “balizadas pelas idéias de eficácia e sucesso no emprego de determinados meios para alcançar o objetivo particular que a define”. Sendo assim, não lhe compete “discutir ou questionar sua própria existência, sua função, seu lugar no interior da luta de classes”, questão crucial à *instituição social* universitária. Esta, por sua vez, deve aspirar à universalidade, ao tempo que a *organização* “sabe que sua eficácia e seu sucesso dependem de sua particularidade”. A *instituição* procura entender a divisão social e política na qual está inserida para buscar, assim, “definir uma universalidade que lhe permita responder às contradições impostas pela divisão”. A *organização*, ao contrário, “pretende gerir seu espaço e tempo particulares aceitando como dado bruto sua inserção num dos pólos da divisão social, e seu alvo não é responder às contradições, e sim vencer a competição com seus supostos iguais” (Ibid, p. 3-4).

Enquanto *organização*, a ideia de autonomia universitária reduz-se à "gestão de receitas e despesas, de acordo com o contrato de gestão pelo qual o Estado estabelece metas e indicadores de desempenho, que determinam a renovação ou não renovação do contrato." A autonomia passa a remeter, dessa forma, a um gerenciamento "empresarial da instituição e prevê que, para cumprir as metas e alcançar os indicadores impostos pelo contrato de gestão, a universidade tem

‘autonomia’ para ‘captar recursos’ de outras fontes, fazendo parcerias com as empresas privadas" (Ibid, p. 1, 2).

Assim, mais uma vez, a “flexibilização” passa ser o corolário desta “autonomia”. Passam a fazer parte da estratégia de organização e gerenciamento universitário, segundo o próprio Ministério da Educação, a substituição do concurso público por contratos mais flexíveis; a simplificação dos processos de compras, de gestão financeira e da prestação de contas; a adaptação dos currículos de graduação e pós-graduação às demandas das empresas locais; e a separação da docência e pesquisa (CHAUÍ, 1999).

Tais transformações foram possíveis graças à forma que o capitalismo assumiu nos últimos anos, caracterizada, segundo a própria autora, "pela fragmentação de todas as esferas da vida social, partindo da fragmentação da produção, da dispersão espacial e temporal do trabalho, da destruição dos referenciais que balizavam a identidade de classe e as formas da luta de classes" (Ibid, p. 4). Surpreende que Chauí não tenha dedicado parte de sua argumentação ao papel que a terceirização assumiu neste cenário.

Para Graça Druck (2017, p. 61), a terceirização vem trazendo sérios riscos para a sobrevivência da universidade pública – uma ameaça que faz parte de um processo mais amplo de "desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização". Segundo a autora, a terceirização "é o meio principal que as forças políticas neoliberais encontraram para atacar o coração de um Estado social e democrático" e o caso da educação parece ser um dos mais sintomáticos:

> Atualmente, o crescente processo de terceirização dos serviços ditos não essenciais, como é o caso da limpeza, vigilância, manutenção, portaria e outros, tem demonstrado um grau profundo de precarização do trabalho. As empresas que prestam esses serviços às universidades públicas, por exemplo, desrespeitam sistematicamente os direitos desses trabalhadores, a exemplo do atraso de salários e vales transportes e alimentação, o não pagamento de 13o e de férias, o não depósito do FGTS. Contra esta situação, têm ocorrido greves desses trabalhadores terceirizados, quando se tornam visíveis para a sociedade e para as próprias universidades, pois a ausência desses serviços leva à paralisação dessas instituições, como demonstraram as Universidades Federais do Rio de Janeiro, Fluminense e da Bahia, evidenciando como são essenciais para a atividade pública, e que, portanto, deveriam fazer parte do corpo do funcionalismo, como era antigamente (SANTANA; DRUCK, 2015, apud DRUCK, 2017, p. 76).

Ainda que a terceirização esteja restrita aos serviços "não essenciais" nas universidades, temos motivos suficientes para desconfiar da tendência de ampliação desta forma de precarização do trabalho. Se, em 2015, quando o governo Dilma

"além de suspender a reestruturação das universidades, […] determinou o corte de verbas para a educação como parte do contingenciamento/ajuste fiscal, reduzindo drasticamente as verbas para custeio congelando os recursos para investimentos" (DRUCK, 2017, p. 77), a situação da universidade já era bastante preocupante, nos próximos anos, em que mais cortes estão previstos, o estrangulamento deve se agravar ainda mais – um cenário em que a terceirização pode ser vista como a opção mais viável financeiramente.[19]

No caso das universidades estaduais paulistas, os eventuais descumprimentos da Lei de Diretrizes Orçamentárias – que estabelece o repasse mínimo do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) para as universidades –, o baixo crescimento da arrecadação deste imposto e o seguimento das políticas de desmonte do serviço público brasileiro através de arrocho salarial, não contratações e corte de benefícios apontam para uma tendência de privatização e mercantilização da educação.

Segundo a Associação de Docentes da Unicamp (ADunicamp), nas três universidades paulistas (USP, Unesp e Unicamp), além das contratações estarem suspensas há bastante tempo, incluindo os casos de vagas abertas por aposentadorias e morte,

> há descumprimento de acordos celebrados (não equiparação entre os funcionários técnico-administrativos), repressão sobre os três segmentos, adoção de medidas para mostrar 'responsabilidade' frente à crise (suspensão das carreiras), supressão de direitos (corte de vagas e fechamento de creches, corte no vale alimentação dos professores substitutos da Unesp).[20]

Nos últimos quatro anos, funcionários(as) e professores(as) da Unicamp vêm se pronunciando em relação aos cortes e congelamentos pelos quais a universidade vem passando. Em 2016, os servidores técnico-administrativos da Unicamp realizaram mais uma greve, reivindicando reajuste salarial de 12,3% e isonomia dos pisos em relação aos trabalhadores da USP. Em nota assinado pelo então reitor e Presidente do CRUESP, Tadeu Jorge, a Unicamp disse que as instituições estavam

---

[19] Em março de 2019, durante o atual mandato de Jair Bolsonaro, as universidades federais foram avisadas pelo MEC que terão 30% do seu orçamento cortados a partir do segundo semestre deste ano. A pesquisa também está sofrendo as consequência dos cortes anunciados pelo MEC, sobretudo através da suspensão da concessão de bolsas de mestrado e doutorado, anunciada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), em maio de 2019. Fontes: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/02/politica/1556819618_348570.html e https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/05/08/concessao-de-bolsas-de-mestrado-e-doutorado-pela-capes-sao-suspensas.ghtml

[20] Fonte: http://www.adunicamp.org.br/a-defesa-da-isonomia-a-luta-contra-o-arrocho-e-por-nossos-direitos-se-entrelacam-em-2018/

"diante da pior crise econômica da história da autonomia universitária", que o índice proposto (3%) de fato não repunha as perdas salariais e que haveria um esforço para a recuperação, "tão logo as condições econômicas permitam".[21] Para o reitor, a principal causa que explica a crise financeira da Estadual de Campinas é a diminuição da receita, que de 2013 a 2016 sofreu uma queda de mais de 15%.[22]

Em 2018, Vahan Agopyan, Marcelo Knobel e Sandro Valentini, reitores da USP, Unicamp e Unesp, chamaram atenção para o fato do governo de São Paulo continuar destinando 9,57% da arrecadação estadual do ICMS às suas universidades desde 1995 – um repasse incompatível com o crescimento das instituições. No mais, alertaram para problemas futuros que as universidades devem enfrentar frente aos recentes "discursos contrários ao ensino superior público gratuito" e às "ameaças de corte dos recursos governamentais para ciência e tecnologia". Segundo os reitores,

> Nos últimos cinco anos *[2014-2018]*, as despesas das três universidades superaram os repasses recebidos do governo do estado em 20%, em média. A saída tem sido cortar gastos, buscar formas mais eficientes de usar os recursos disponíveis e gerar receitas adicionais por meio da prestação de serviços e do estabelecimento de parcerias com os setores público e privado.[23]

A situação de estrangulamento vem ferindo a autonomia da universidade e colocando o funcionalismo público nestas instituições em uma posição bastante fragilizada. Para o professor Alcir Pécora (Instituto de Estudos da Linguagem, Unicamp), sem autonomia financeira não há autonomia nenhuma, pois "sem autonomia financeira não há como ter confiança no sistema, na carreira. Antes dela, ficava-se completamente dependente".[24] Para Druck (2017, p. 62), o serviço público brasileiro "está gravemente prejudicado pela falta de investimento e valorização no funcionalismo", o que pode ser expresso nas reformulações dos planos de carreira, nas reformas da previdência social, nos salários defasados, na falta de políticas de qualificação e treinamento e na ausência de incentivos morais e materiais – o "que, ao lado da prática da terceirização, que se constitui numa das formas mais precárias

---

[21] Fonte: http://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2016/05/16/comunicado-cruesp-no-012016

[22] Fonte: http://correio.rac.com.br/mobile/materia_historico.php?id=468876

[23] Fonte: https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2018/09/17/paulistas-tem-de-defender-universidades-estaduais

[24] Fonte: http://www.unicamp.br/unicamp/ju/632/os-principios-da-autonomia-e-os-pontos-fora-da-curva

de trabalho, fragiliza a função e identidade do 'servidor público'", atingindo diretamente todo o conjunto da sociedade brasileira.

Apesar da crescente preocupação em relação ao arrocho do funcionalismo, ainda pouco se fala do papel que a terceirização vem assumindo diante deste cenário. Compartilhamos a crença de Druck (2017, p. 63) de que as recentes propostas de desmonte da CLT, liberalização da terceirização, a reforma da previdência, o congelamento de salários, a suspensão de concursos públicos e de progressões na carreira são medidas que "levarão a uma maior proliferação da terceirização na rede pública de serviços e à aceleração rumo à extinção dos servidores públicos no país." A ampliação desta forma de contratação na universidade pública pode ser extremamente prejudicial à instituição, comprometendo a qualidade do ensino, pesquisa e extensão e, no limite, alterando sua função maior de crítica e transformação social:

> A terceirização [...] será um impeditivo para qualquer trabalho acadêmico, pois os professores contratados para aulas não terão nenhuma oportunidade e nem responsabilidade por desenvolver atividades de pesquisa e extensão. As universidades se transformação, aos poucos, em escolas de terceiro grau, perdendo seu caráter como lugar de reflexão, aprendizagem, experiência, inovação e criatividade (Ibid, p. 77-78).

Os interesses da universidade não podem ser atrelados "a interesses passageiros de cada governo, nem de partidos políticos, nem de determinadas empresas, nem de corporações profissionais de qualquer natureza" (GRUPO DE DEFESA DA UNIVERSIDADE PÚBLICA, 1998)[25]. A universidade pública carrega consigo amplas expectativas de atuação, muito além daquelas de uma empresa privada. O conceito de eficiência organizacional não pode guiar exclusivamente a atividade universitária. Em outras palavras, as atividades realizadas no espaço universitário não podem – ou não deveriam – subordinar-se às injunções gestionárias, caso contrário, a universidade passa a gerar contradições em sua atuação.

Lutar pela manutenção da liberdade acadêmica implica resistir não só as tendências de ampliação da terceirização na universidade, mas às implicações que esta forma de contratação já trouxeram para a instituição e seus trabalhadores. Como veremos no Capítulo 4, a escolha do uso do serviço terceirizado para a limpeza predial da universidade vem trazendo impactos significativos na vida de

---

[25] Fonte: https://www.ifi.unicamp.br/~brito/UnivPubl/reforma.html

suas trabalhadoras. A observação e análise das experiências de suas faxineiras terceirizadas indica que a Unicamp vem sendo palco de um conjunto de situações irregulares por trás deste trabalho – situações que parecem permanecer invisibilizadas não só pela lógica da terceirização, mas pela própria postura da universidade.

Assim como apontamos no início do capítulo, a compreensão da trajetória capitalista requer análises que vão além das transações do mercado. Acreditamos que as universidades públicas possam apresentar uma relevante posição aliada ou resistente às atuais tendências de flexibilização e precarização do trabalho. Voltaremos o olhar para os impactos destas tendências na universidade – na Unicamp, em especial – no Capítulo 4. Antes disso, devemos ainda compreender de que forma as mudanças no regime de acumulação capitalista e no seu modo de regulamentação social e política afetaram particularmente as mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Faremos isso tendo em vista que a gritante maioria da mão de obra terceirizada da limpeza predial da Universidade Estadual de Campinas é composta por mulheres – pardas, mães e chefes de família.

3 Trabalho e gênero: o crescente assalariamento feminino no contexto neoliberal

As últimas décadas foram palco de mudanças significativas no mundo do trabalho e da produção nas economias capitalistas, onde o desenvolvimento da precariedade e da informalidade são algumas das principais características. Estas mudanças foram impulsionadas por políticas neoliberais, tendo como corolário as privatizações, o desenvolvimento da subcontratação e da externalização da produção. Este novo quadro político, econômico e social trouxe impactos diferenciados segundo a divisão sexual e racial do trabalho (HIRATA, 2001/02).

Se, por um lado, os últimos anos assistiram a um notável aumento da participação feminina no mundo trabalho e da entrada da mulher em ocupações antes consideradas terrenos masculinos, por outro, as mulheres ainda permanecem, em grande medida, em trabalhos precários e vulneráveis; em setores já tradicionalmente por elas ocupados; continuam recebendo os piores salários e submetidas a extensas jornadas de trabalho, graças a acumulação do trabalho remunerado com os trabalhos domésticos, uma vez que a divisão das tarefas domésticas entres os casais quase não evoluiu (BAUDELOT, 2003; BRUSCHINI, LOMBARDI 2001/02; BRUSCHINI, 2007; GUIMARÃES, 2001; GUIMARÃES, BRITO, 2016; LAVINAS, 2001; LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016).

A entrada da mulher no mercado de trabalho marca um importante avanço rumo a equidade de gênero, fruto de um acúmulo de importantes lutas feministas. No entanto, enfrentamos ainda hoje um conjunto de desigualdades dentro e fora do mercado de trabalho que sugerem que ainda temos um longo caminho a percorrer. Diante deste pensamento e, partindo do entendimento do feminismo enquanto "um movimento político coletivo, internacional, não unívoco e multifacetado" (GONÇALVEZ; PINTO, 2011, p. 29) que reconhece que as mulheres são específica e sistematicamente oprimidas, "na certeza de que as relações entre homens e mulheres não estão inscritas na natureza, e que existe a possibilidade política de sua transformação" (FOUGERYROLLAS-SCHWEBEL, 2009, p. 144), iniciaremos este capítulo com um breve panorama da história do feminismo, especialmente no Brasil. Situaremos as críticas feministas em relação aos momentos e espaços específicos da história do capitalismo recente para que, a partir do reconhecimento das críticas, reivindicações e conquistas do movimento, possamos pensar, nos próximos capítulos, as possibilidades de transformações que

caminhem em direção a uma divisão menos desigual dos poderes entre homens e mulheres no contexto específico da comunidade de pesquisa – isto é, das trabalhadoras terceirizadas no setor da limpeza na Unicamp.

Num segundo momento, nosso foco será a análise do movimento de incorporação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Procuraremos entender como as recentes transformações culturais e econômicas impactaram a participação da mulher no mundo do trabalho e buscaremos localizar quais das desigualdades de gênero e raça tem sido reproduzida, quais estão sendo superadas e, ainda, quais parecem assumir um novo formato. Para isso, observaremos o que as estatísticas mostram sobre a inserção da mulher brasileira no mundo do trabalho, atentando sempre para a relação que este movimento apresenta com a consolidação das políticas neoliberais.

3.1 O feminismo como movimento

No capítulo anterior vimos como a produção fordista apoiava-se em um delicado equilíbrio de poder entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e a nação-Estado. Para que as corporações garantissem a elevação da produtividade através do crescimento de investimentos, o Estado se esforçava para controlar os ciclos econômicos através de políticas keynesianas fiscais e monetárias, além de realizar importantes gastos sociais e intervir em acordos salariais e direitos dos trabalhadores na produção. A pressão controlada dos sindicatos, por sua vez, resultava em ganhos de salários que estimulavam a demanda efetiva.

A suposição de que o salário dos trabalhadores deveria ser suficiente para a sustenção de toda a família colocava o "trabalhador masculino pertencente à maioria étnica – chefe e homem de família"– como o tipo de cidadão ideal (FRASER, 2009, p. 18). A predominante presença deste "modelo" de trabalhador no mercado de trabalho – sobretudo nas grandes corporações – resultava na segregação e produção de importantes desigualdades entre a força trabalhadora – desigualdades reproduzidas nos próprios movimentos trabalhistas sindicalizados. Se, por um lado, a atuação dos sindicatos era útil e eficiente para resistir "ao autoritarismo, à hierarquia e à perda de controle social no local de trabalho", por outro, inclinava-se para atender aos "interesses estreitos de seus membros" gerando

descontentamento por parte das "minorias excluídas, pelas mulheres e pelos desprivilegiados" (HARVEY, 2008, p. 133).

Assim, ainda que o resultado da conjuntura do capitalismo fordista tenha sido, no geral, de um crescimento econômico estável, marcado pelo aumento dos padrões materiais de vida, devemos considerar que não eram todos que se beneficiavam de sua dinâmica, "havendo na verdade, sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema" (HARVEY, 2008, p. 132). É com este pano de fundo que emergem críticas e contestações à atuação estatal, aos privilégios do "trabalhador ideal" e à desvalorização de outras esferas do trabalho.

Para Nancy Fraser (2009, p. 16), a legitimidade política das nações-Estado dependia, em grande parte, de sua capacidade de "promover inclusão, igualdade social e solidariedade entre classes." No entanto, a visão estatal reduzia a injustiça social à má distribuição econômica, representada pela desiguale de classe, o que restringia a intervenção do Estado sobretudo a termos distributivos, especialmente pela renda e emprego. Assim, o efeito de tal concepção era uma atuação "classecêntrica e economicista" que, segundo a autora, acabava por "marginalizar, se não completamente obscurecer, outras dimensões, locais e eixos de injustiça".

A atuação estatal foi um dos principais alvos de crítica da segunda onda do movimento feminista.[26] Rejeitando esta "identificação exclusiva de injustiça com má distribuição entre classes", as feministas "se uniram a outros movimentos emancipatórios para romper o imaginário restritivo e economicista do capitalismo organizado pelo Estado". Buscando expandir o significado de justiça, o movimento passa a incorporar no entendimento desta ideia experiências "na família e em tradições culturais, na sociedade civil e na vida cotidiana" (Ibid, p. 18).

A configuração familiar e do trabalho típica do modelo fordista restringia o "salário família" nas mãos dos trabalhadores e chefes de família, obscurecendo, dessa forma, a "importância social do trabalho não-assalariado de atenção à família e do trabalho reprodutivo. Institucionalizando compreensões androcêntricas de

---

[26] O surgimento da segunda onda do feminismo se deu, no início dos anos 70, no contexto do capitalismo organizado pelo Estado e nos países mais ricos da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) (Fraser, 2009). A segmentação do movimento em "ondas" é uma periodização artificial e, portanto, corre o risco de generalizar as diferenças do movimento. É importante ressalvar que os pensamentos feministas apresentam distribuições desiguais em diferentes tempos e espaços (GONÇALVES; PINTO, 2011, p. 30-31). Usaremos, portanto, a noção de "ondas" para descrever a história do movimento tendo sempre em vista que este é um movimento fluído e diverso, e sabendo que estas diferenças podem, por vezes, escapar às categorizações.

família e trabalho, o modelo ideal familiar do fordismo naturalizou injustiças de gênero e as removeu da contestação política" (Ibid, p. 18). Nesse sentido, uma das maiores contribuições do movimento feminista dos anos 70 foram suas críticas em relação à desvalorização do trabalho doméstico.

Segundo Silvia Federici (2009), foi a revolta das mulheres, nos anos 60 e 70, contra o trabalho doméstico que revelou a centralidade deste trabalho não remunerado na economia capitalista, evidenciando, mais uma vez, como a produção capitalista da época dependia da produção de um tipo particular de trabalhador, de um tipo particular de família, de sexualidade e procriação e resultava na desvalorização do trabalho reprodutivo – e, portanto, da posição social da mulher (FEDERICI, 2009, p. 4).

É a partir do reconhecimento de que "uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno" (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597), que o conceito "divisão sexual do trabalho" aparece pela primeira vez. Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 597), "foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas desse conceito."[27]

A esfera privada passa a ser, assim, definida também como uma esfera de relações de produção e um terreno de luta anticapitalista. Aos poucos, as análises passam a abordar o trabalho doméstico como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional e a noção de *família* "na forma de entidade natural, biológica" foi se esfacelando "para ressurgir prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho" (Ibid, p. 598).

---

[27] Segundo Danièle Kergoat (2009, p. 67-68), a "divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.)". Esta "divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem 'vale' mais do que um de mulher)." Por fim, a "teorização em termos de divisão sexual do trabalho afirma que as práticas sexuadas são construções sociais, elas mesmas resultado de relações sociais". Portanto, "a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável. Se seus princípios organizadores permanecem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço."

Sob a afirmação de que o “pessoal é político”, as feministas mostraram como circunstâncias pessoais dependiam de fatores públicos, regulamentações, do status de “esposa”, de políticas relativas ao cuidado das crianças, das definição de subsídios próprios do estado de bem-estar e da divisão sexual do trabalho no lar e fora dele (PATEMAN, 1996, p. 47), inaugurando uma nova forma de entender *política* e *poder e* pautando, a partir destas críticas, a necessidade de criação de "novas condutas, novas práticas, conceitos e novas dinâmicas" (COSTA, 2005, p. 2) políticas, sociais e econômicas.

Outra questão criticada pela segunda onda do movimento feminista é o que Fraser chama de *estatismo*, isto é: o confinamento do planejamento, da organização e da implementação das políticas estatais exclusivamente nas mãos de peritos profissionais. Segundo a autora, este confinamento resultou na formação de uma cultura despolitizada, que toma os cidadãos como "recipientes passivos de satisfações definidas e dispensadas de cima", dificultando seu empoderamento e capacidade "para interpretar suas necessidades democraticamente, por deliberação política e contestação" (FRASER, 2009, p. 17).

Interpretando "a cultura de instituições de larga escala e hierarquizadas" como a expressão da "masculinidade modernizada do estrato profissional-gerencial do capitalismo organizado pelo Estado", as feministas da segunda onda buscaram uma alternativa à prática organizacional estatista que dividia teoria da prática. Se intitulam, assim, enquanto um "movimento contracultural democratizante – anti-hierárquico participativo e popular" (Ibid., p. 20). Isso não significa que elas tenham simplesmente rejeitado as instituições estatais, pelo contrário, a maioria das feministas visavam "infundir nestas instituições valores feministas", a partir da inclusão das mulheres nos "processos democráticos de interpretação da necessidade" (Ibid., p. 20).

Hoje, passados quase 50 anos, é possível ver como o surgimento da segunda onda do feminismo na Europa coincidiu com uma "mudança histórica no caráter do capitalismo, da variante organizada pelo Estado […] para o neoliberalismo" (Ibid., p. 22). A década de 70 foi um período crucial "na formulação de políticas capitalistas – momento em que foram dados os primeiros passos rumo a uma reestruturação neoliberal da economia mundial" (FEDERICI, 2009, p. 5, tradução nossa). Antes de passarmos para análise deste novo cenário, resta ainda ver quais as características

do movimento feminista, neste mesmo período, na América Latina. Embora influenciado pelas experiências européias e norte-americana, o feminismo latino apresenta suas especificidades.

O feminismo na América Latina

O feminismo da América Latina dos anos 1970[28] foi fortemente marcado pela contestação aos regimes políticos ditatoriais então em curso: no Brasil, os militares tomaram o poder em 1964, na Bolívia em 1971, no Uruguai e Chile em 1973 e na Argentina em 1976. Estas datas inauguraram "ditaduras tecnocráticas que usaram da tortura e de desaparecimentos e assassinatos para eliminar a esquerda, destruir os sindicatos e desmobilizar a sociedade civil" (SCHILD, 2016, p. 62). Assim, este momento do feminismo latino-americano remete não só ao questionamento das relações de poder naturalizadas entre homens e mulheres, mas à resistência a toda a ordem política vigente, articulando relações de gênero à estrutura de classes (SARTI, 2004).

Até meados dos anos 1970, os movimentos organizados – como os movimentos contra a carestia, o clube de mães e o movimento pela anistia – não visavam pôr em xeque a condição de opressão da mulher, mas sim "a partir da própria condição de dona-de-casa, esposa e mãe, intervir no mundo público". São movimentos onde as mulheres começam a desenvolver lutas por melhorias nos postos de saúde, nas escolas, nas creches e nos serviços públicos em geral e que, muitas vezes, "tiveram o apoio, quando não a promoção, das Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica" (PINTO, 2003, p. 43-44). Já as mulheres pobres e de grupos raciais subalternos, segundo Sonia Alvarez (2014, p. 24), "constituíram uma espécie de 'exército invisível' que garantiu a sobrevivência da família e das comunidades frente à diminuição dramática dos salários populares e

---

[28] No Brasil, assim como em vários países latino-americanos, as primeiras manifestações do movimento feminista aparecem "já na primeira metade do século XIX, em especial através da imprensa feminina, principal veículo de divulgação das idéias feministas naquele momento." No final deste século, as mulheres brasileiras já representavam uma parcela significativa da força de trabalho empregada, ocupando de forma crescente o trabalho na indústria e, neste momento, algumas mulheres já haviam se incorporado às "lutas sindicais na defesa de melhores salários e condições de higiene e saúde no trabalho, além do combate às discriminações e abusos a que estavam submetidas por sua condição de gênero." Destacam-se, no Brasil, "a criação do Partido Republicano Feminista […] com o objetivo de mobilizar as mulheres na luta pelo sufrágio, e a Associação Feminista, de cunho anarquista, com forte influência nas greves operárias de 1918 em São Paulo." Este pode ser caracterizado como o primeiro momento do movimento feminista brasileiro (COSTA, 2005, p. 2-4). Neste trabalho, no entanto, nos limitaremos a pensar o movimento a partir do que é considerado a segunda onda do feminismo na América Latina, originada nos anos 1970.

dos serviços públicos provocada pelo ajuste estrutural." Diante do militarismo, estas mulheres também lideraram lutas por direitos humanos em todas as regiões, o que, para Alvarez, foram as sementes dos feminismo populares que hoje se espalham na América Latina. É importante notar como papel assumido por estas mulheres contraria a noção androcêntrica do homem como o único provedor do sustento da família. A posição do homem como provedor e da mulher como dona de casa permaneceu como um "privilégio de uma pequena minoria de trabalhadores qualificados". Em contraste com essa situação, "a maioria das mulheres latino-americanas trabalhavam – na terra ou como serventes domésticas – enquanto as mulheres da elite foram liberadas das tarefas domésticas por suas empregadas", situação decorrente da elevada pobreza e desigualdade da região (SCHILD, 2016, p. 62).

Os grupos propriamente feministas – isto é, voltados propositalmente para a reflexão de questões de gênero –, apesar de surgirem no início da década de 1970, apresentavam ainda um caráter bastante informal e privado, permanecendo restritos a grupos muito específicos, fechados e intelectualizados. Em 1975, no entanto, a decisão da ONU (Organização das Nações Unidas) de definir este ano como o ano Internacional da Mulher dá início a uma sequência de "eventos de natureza e abrangência diferenciadas" que "marcaram a entrada definitiva das mulheres e de suas questões na esfera pública" (PINTO, 2003, p. 56). Destacam-se o evento "O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira", patrocinado pelo Centro de Informação da ONU, onde foi criado o Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira e o início das reuniões anuais da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) – um dos espaços fundamentais para "as manifestações contra a ditadura, pelo fim da censura e pelo restabelecimento do Estado de direito democrático" –, onde as feministas organizaram seus encontros nacionais por dez anos (PINTO, 2003, p. 62).

Durante a década de 1980, a expansão do movimento de mulheres – tanto na Europa, como nos EUA, na América Latina e, particularmente, no Brasil – se deu em meio ao processo de consolidação de um novo contexto político-econômico marcado pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva. No caso brasileiro, especialmente com o processo de redemocratização, as feministas viram a necessidade de repensarem sua posição ante ao Estado. Neste momento, duas

posições polarizaram as discussões: enquanto parte reprovava as "continuidades político-econômicas e culturais entre os governos pós-autoritários neoliberais" e negava a aproximação do movimento à esfera estatal, temendo que a entrada no campo político ameaçasse a autonomia do movimento; outra parte opta por participar deste Estado e tentar, assim, "promover políticas favoráveis às mulheres" (ALVAREZ, 2014, p. 24). Assim, o início da década assiste a um importante processo de partidarização e institucionalização do movimento feminista no país. Algumas feministas começam a ocupar cargos estaduais (principalmente em São Paulo), e federais, com a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, em 1985, cujo papel foi decisivo na conquista de importantes direitos na Constituição de 1988 (PINTO, 2003).[29]

Por um lado, o movimento feminista não podia deixar de reconhecer o potencial do Estado como um "aliado fundamental na transformação da condição feminina", dada sua capacidade para influenciar a sociedade como um todo "não só de forma coercitiva com medidas punitivas, mas através das leis, de políticas sociais e econômicas, de ações de bem-estar, de mecanismos reguladores da cultura e comunicação públicas" (MOLYNEUX, 2003, p. 68). Por outro, deveria reconhecer também os limites que as políticas feministas enfrentariam diante de um "aparelho patriarcal como o Estado". Daí a importância de saber articular o movimento também com outros setores da sociedade e de encontrar outras formas de "pressionar, fiscalizar e buscar influenciar" (COSTA, 2005, p. 7) a organização da sociedade.

Paralelamente às ações institucionais, na década de 1980 firmam-se também grupos autônomos organizados, atuando sobretudo em torno das temáticas da

---

[29] O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) "foi uma presença fundamental durante o trabalho de preparação e, posteriormente, no próprio período dos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte". Começou por promover uma campanha nacional na televisão e por meio de *outdoors* com o *slogan* "Constituinte pra valer tem que ter direitos da mulher!" e reuniu "um grande grupo de feministas em um encontro do qual resultou um documento entregue aos constituintes chamado 'Carta das Mulheres' – documento que, para Céli Pinto, foi o "mais completo e abrangente produzido na época e, possivelmente um dos mais importantes elaborados pelo feminismo brasileiro contemporâneo". Na carta, propunha-se uma "agenda que ultrapassa em muito os limites dos interesses corporativos das mulheres": defendia-se "a justiça social, a criação do Sistema Único de Saúde, o ensino público e gratuito em todos os níveis, autonomia sindical, reforma agrária, reforma tributária" etc. Além disso, "o documento detalhava as demandas em relação aos direitos da mulher no que se referia a trabalho, saúde, direitos de propriedade, sociedade conjugal, entre outros" (PINTO, 2003, p. 74-75). O planejamento familiar, por exemplo, definido na Carta Magna como de livre arbítrio das pessoas envolvidas, foi um dos direitos incorporados na Constituição de 1988 (§7 do Art. 226), onde foram estabelecidas "as diretrizes a serem obedecidas pelo legislador ordinário, que não deve vincular direito e acesso aos serviços de planejamento familiar às políticas de controle demográfico. Entre essas diretrizes figuram claramente, a liberdade de decisão do casal e a responsabilidade do Estado em prover recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito" (COSTA, GUILHEM, SILVER, 2006, p. 75-76).

violência e saúde da mulher (PINTO, 2003). Dessa forma, o movimento feminista na América Latina se expande "através de uma articulação peculiar com as camadas populares e suas organizações de bairro, constituindo-se em um movimento interclasses" (SARTI, 2004, p. 39). Verónica Schild (2016, p. 64) destaca a pedagogia de alfabetização e auto-emancipação de Paulo Freire (educador brasileiro) como tendo um "papel central no trabalho de solidariedade das feministas latino-americanas nesse período, bem como para a esquerda militante mais geral". Segundo a autora, suas técnicas pedagógicas, nos anos 1980, "se tornariam a *língua franca* para o desenvolvimento de projetos generificados desenvolvidos pelas ONGS feministas" (cuja atuação veremos adiante), além de serem usadas para alcançar mulheres em áreas rurais.

A solidariedade entre as mulheres dos movimentos autônomos tomou, muitas vezes, "a forma de uma relação pedagógica na qual ativistas educadas buscavam ajudar 'outras' mulheres a obter sua própria autonomia". A ideia de autonomia pessoal, isto é, "um chamado às mulheres se tornarem atores autônomos por direito próprio, […] liberadas das formas de feminilidade centradas na maternidade que as reduziam a 'seres para outros' e as trancavam a um papel subordinado", passou a ser uma das noções centrais no discurso feminista latino-americano (Ibid, p. 64). Estas práticas, entretanto, "emaranhadas às relações sociais hierárquicas", acabaram por reproduzir as "desigualdades estruturais de classe e raça, e conflitos entre as várias vertentes do feminismo foram integrados desde o começo, assim como tentativas de tornar visíveis exclusões racistas e classistas do movimento." (Id. Ibid, p. 65).

Para Sueli Carneiro (2003b, p. 118), o feminismo brasileiro esteve por longo tempo limitado pela visão "eurocêntrica e universalizante das mulheres". Como conseqüência, havia uma grande dificuldade de reconhecimento das diferenças e desigualdades presentes no universo feminino, a despeito da identidade biológica, invisibilizando outras formas opressões diferentes do sexismo. Céli Pinto (2003, p. 85) aponta também para as consequências da predominância de mulheres intelectuais no movimento feminista – uma predominância que aparece desde suas primeiras manifestações no século XIX. A pequena participação de determinados grupos de mulheres na Academia – como as mulheres negras, indígenas, trabalhadoras rurais ou sem-terra – atribuía as feministas intelectuais uma posição

particular em relação a estes grupos, uma vez que a produção de conhecimento acadêmico sobre eles "não saiu, na grande maioria das vezes, de suas próprias fileiras, mas de intelectuais interessados no tema ou, em alguns casos, de simpatizantes".

Segundo Céli Pinto, o encontro entre mulheres proporcionado pela atuação dos grupos feministas autônomos confrontava realidades tão diversas – de um lado as militantes feministas e de outro mulheres das camadas populares que eram, na maioria das vezes, mães de vários filhos, que trabalhavam em casa ou ganhavam salários irrisórios e que "viviam em regiões distantes e perigosas onde a ausência de um homem em casa muitas vezes representava não só a fome, como constituía realmente um risco para a sobrevivência física das mulheres e dos filhos" (PINTO, 2003, p. 81) – fez com que esse tipo de militância feminista assumisse uma nova forma, "renunciando à identificação com seu grupo alvo e passando a organizar-se de forma profissional". Surge, assim, um "feminismo de prestação de serviço" ou o "feminismo profissionalizado das organizações não-governamentais (ONGs)", onde mulheres vítimas de violência podiam encontrar profissionais da saúde e da área jurídica para lhes dar apoio. Este tipo organização cresceu ao longo da década de 1980 e "dominou o movimento na década de 1990" (Ibid, p. 82).

É importante reconhecer que muitas destas organizações "forneceram a populações destituídas de serviços públicos a ajuda material que com urgência necessitavam", no entanto, este tipo de atuação tornou-se alvo de crítica, uma vez que tal institucionalização do movimento implicava muitas vezes "o seu direcionamento para as questões que respondiam às prioridades das agências financiadoras" (SARTI, 2004, p. 42). Isso porque, enquanto organizações privadas sem fins lucrativos, as ONGs são financiadas principalmente por fundações internacionais (em alguns casos, recebem também dinheiro do próprio Estado). Esse é um modelo de funcionamento que traz uma série de limitação uma vez que, em grande parte das vezes, "as ações das ONGs são pautadas pela agendas das fundações internacionais em função dos critérios estabelecidos para a dotação de fundos". Além disso, a institucionalização destas organizações, isto é, os compromissos que elas devem assumir para sua própria sobrevivência enquanto ONG transformava "completamente o caráter da sua militância", sobretudo através da mudança dos critérios de inserção nos grupos, pois grupos que eram antes

autônomos e abertos a toda e qualquer interessada passam a "fechar"-se em diretorias e conselhos (GROSSI, 1997, p. 294 apud PINTO, 2003, p. 96).

Nancy Fraser (2009) e Veronica Schild (2016) entendem essas transformações a partir da inserção do movimento no contexto neoliberal. Para as autoras, o neoliberalismo mudou dramaticamente o terreno no qual o feminismo operava. Seu efeito foi “ressignificar” os ideais feministas – como no caso da "ONGcização" dos feminismos[30] – e alguns dos principais conceitos feministas passam a ocupar um lugar central no discurso neoliberal. As ideias de "igualdade" e "autonomia" são incorporadas enquanto "direitos individuais, focado na capacitação através do mercado, com um incentivo às mulheres por um maior entrelaçamento como produtoras, devedoras e consumidoras" (SCHILD, 2016, p. 69). Segundo Alvarez (2014, p. 25),

> A agenda neoliberal antipobreza considerava que uma abordagem tecnocrática “com perspectiva de gênero” seria crucial para aumentar o “capital social” das mulheres, em particular das mulheres pobres e racializadas. E o capital social feminino, por sua vez, passou a ser visto como essencial para integrar as mulheres a um “desenvolvimento de mercado” mais eficaz e eficiente (palavras-chaves desse momento do neoliberalismo). Foi uma época de proliferação de políticas dirigidas aos grupos ditos “vulneráveis” – como as mulheres pobres e os grupos subalternos racializados.[31]

Nesse sentido, Schild (2016, p. 70) critica a atuação das feministas liberais nos anos 1990, que, "impulsionada por programas financiados abundantemente pela modernização institucional neoliberal" culminou no fato de que "algumas mulheres se tornassem vozes dominantes do feminismo e interlocutoras legítimas das agências governamentais e transnacionais, enquanto outras se tornaram marginais ou silenciadas" (SCHILD, 2016, p. 70). Assim, as primeiras, "em sua condição de 'especialistas em gênero', passaram a administrar projetos direcionados às mulheres consideradas mais 'vulneráveis' pelo neoliberalismo globalizado" (ALVAREZ, 2014, p. 25); estas, por sua vez, eram "recrutadas como clientela dos programas sociais

---

[30] A atuação das ONGs foi uma preocupação para vários setores do movimento feminista da América Latina. Especialmente no México, na Bolívia e no Chile, "houve um acirramento do enfrentamento entre feministas autônomas e as institucionalizadas, acusadas de tentarem estabelecer uma hegemonia no movimento e de utilizar estratégias 'estadocêntricas' dentro de uma lógica patriarcal e neoliberal" (COSTA, 2005, p. 10).

[31] As consequências deste novo cenário econômico marcado pelo neoliberalismo são visíveis na trajetória das funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp, como veremos adiante. A terceirização, cujo crescimento é expressivo a partir dos anos 1990, marca um importante avanço da fragilização e vulnerabilidade da força de trabalho, especialmente das trabalhadoras empregadas em serviços historicamente desvalorizados e "femininos" que são altamente terceirizados, como os setores de limpeza e alimentação (ARAÚJO, FERREIRA, 2009).

que as lançavam como sujeitos empoderados de direitos a serem acessados no mercado" (SCHILD, 2016, p. 71).

A década de 1990 é marcada pelo expressivo aumento do número de ONGs feministas, cujos objetivos foram se diversificando. Surgiram organizações voltadas para as mulheres rurais, para as mulheres portadoras de HIV, mulheres parlamentares, mulheres prostitutas, entre outras (PINTO, 2003, p. 97) e, com o decorrer dos anos, novos movimentos de liberação se uniram "às feministas para proclamar seus direitos específicos dentro da luta geral, como por exemplo, os dos negros e homossexuais". Alguns grupos começam a enfocar temas mais ligados a especificidades de gênero – como a necessidade de creches e o reconhecimento do trabalho doméstico –, levantando bandeiras como "os direitos reprodutivos, o combate à violência contra a mulher, e a sexualidade" (COSTA, 2005, p. 5). Esta segmentação das lutas é uma das principais características atribuída ao movimento nesta década – uma segmentação que, mesmo estando "muito relacionada com a própria dinâmica das ONGs", se deve também às formas que o feminismo assumiu ao longo da década, "na qual houve muitas manifestações no sentido de criticar um feminismo excessivamente branco, de classe média, intelectual e heterossexual que se apresentava como 'o' representante da mulher" (PINTO, 2003, p. 97) – uma representação inapropriada para uma considerável parcela da população feminina brasileira, como para as faxineiras da Unicamp, caso analisado no capítulo a seguir.

Para Céli Pinto e Marlise Matos, o processo de redemocratização e a posterior institucionalização e profissionalização do movimento marcaram uma terceira fase do feminismo no Brasil. É a partir deste momento, nos anos 1980, que emergem também "teorias críticas à segunda onda e a categoria unificadora 'mulher' perde terreno para a categoria gênero, demarcando fronteiras de classe, raça, sexualidade e localidade (GONÇALVEZ; PINTO, 2011, p. 30). Em síntese, esta fase caracteriza-se por:

> 1) tentativas de reformas nas instituições consideradas democráticas (com a criação dos Conselhos da Condição Feminina, das Delegacias de Atendimento Especializado às Mulheres, por exemplo); 2) tentativas de reforma do Estado (com a forte participação das mulheres organizadas no processo da Assembléia Constituinte de 1988, por exemplo); 3) busca de uma reconfiguração do espaço público, por meio da forte participação de “novas” articulações dos movimentos de mulheres (mulheres negras, lésbicas, indígenas, rurais etc.); 4) uma posterior especialização e profissionalização do movimento (MATOS, 2010, p. 68)

Matos (2010) sugere que uma “quarta” onda "inicia sua configuração a partir desta terceira fase, indo na direção de consolidação a partir dos anos 2000, reforçando o caráter anti ou pós-neoliberal promovido pelos movimentos". Para a autora, ao mesmo tempo que o pensamento feminista “generalizava-se” no decorrer dos anos 1980 e 1990, as "reformas promovidas pelo Estado neoliberal e sua agenda de constrangimentos" levaram os movimentos feministas a se especializarem, trazendo a urgência de "práticas e discursos transnacionalizados e em rede como uma forma de resistência e também como forma propositiva de novo modelo de desenvolvimento para a região" (MATOS, 2010, p. 80-81). Assim, tendo em vista as experiências feministas na América Latina e, especialmente no Brasil, a autora busca acrescentar elementos a teoria de Nancy Fraser (2009) que vê na contemporaneidade um “futuro aberto” pós-neoliberal.

Para Fraser (2009, p. 23), nos últimos anos as reivindicações por justiça passaram a ser cada vez mais expressas como "reivindicações pelo reconhecimento da identidade e da diferença", uma reivindicação que tende, por vezes, "a estender em excesso a crítica da cultura", podendo subordinar as lutas sócio-econômicas a lutas para o reconhecimento. A criação de um paradigma mais amplo, capaz de incorporar tanto a redistribuição quanto o reconhecimento, é um dos principais desafios do movimento para a autora, especialmente num momento em que as mulheres trabalhadoras passam a ocupar uma posição central na dinâmica do neoliberalismo – sobretudo mulheres casadas, com filhos e racializadas, como veremos adiante (FRASER 2002; 2009).

No Brasil, sobretudo a partir dos anos 2000, o feminismo "se capilariza em diversos formatos e tendências", e sua atuação, muitas vezes, passa, de fato, a estar vinculada "explicitamente a um marcador de identidade política", como raça, geração, sexualidade e classe (GOLÇALVES; PINTO, 2011, p. 32). Assim como em todo o mundo, o Brasil viu nos últimos anos a agenda, as modalidades de organizações e identidades femininas se multiplicarem. Cada vez mais, as mulheres estão articuladas, seja em "bairros através das associações de moradores, as operárias através dos departamentos femininos de seus sindicatos e centrais sindicais", as trabalhadoras rurais e as feministas negras através de suas várias organizações. O movimento segue "crescendo e ampliando a agenda política feminista e os parâmetros da própria luta feminista" (COSTA, 2005, p. 8).

Esta heterogeneidade crescente tem caracterizado os feminismos da região latino-americana (ALVAREZ, 2000; MATOS, 2010), o que, para Matos (2010), expressa a “quarta” onda feminista. Para a autora (2010, p. 81) a quarta onda tem inaugurado aquilo defendido por Fraser (2009): um "movimento de profunda reorganização do Estado que passa a se ocupar, na região, de modo mais efetivo, com perspectivas, desta vez multi-dimensionais, da justiça social (e não apenas no eixo da redistribuição econômica)" – além de trazer "os desafios da horizontalização dos movimentos feministas e da construção coletiva do diálogo intercultural e inter-movimentos". A autora observa que,

> Já no final dos anos 1990 e início dos anos 2000, um número crescente de feministas começa a enxergar nos partidos políticos, nos órgãos dos poderes Legislativo e Executivo, espaços potencialmente viáveis para a atuação feminista. Se erigindo como algo que pode ser descrito como um movimento multinodal de mulheres ou a partir de diferentes “comunidades de políticas de gênero” (como tem sido mais comum se referir no Brasil), o feminismo, em parte significativa dos países da região latino-americana, na atualidade, não só foi transversalizado – estendendo-se verticalmente por meio de diferentes níveis do governo, atravessando a maior parte do espectro político e engajando-se em uma variedade de arenas políticas aos níveis nacionais e internacionais –, mas também *se estendeu horizontalmente*, fluiu horizontalmente ao longo de uma larga gama de classes sociais, de movimentos que se mobilizam pela livre expressão de experiências sexuais diversas e também no meio de comunidades étnico-raciais e rurais inesperadas, bem como de múltiplos espaços sociais e culturais, inclusive em movimentos sociais paralelos (MATOS, 2010, p. 85).[32]

Se estamos numa nova fase do movimento feminista ou não, não nos cabe dizer. Podemos apenas afirmar que a cada vitória, novas demandas e novos enfrentamentos aparecem, que a consolidação do neoliberalismo trouxe novos desafios para o movimento e que o feminismo continua "longe de ser um consenso na sociedade brasileira" (COSTA, 2005, p. 14).

---

[32] Para provar seu ponto, Matos (2010, p. 86) recorre a uma sequência de acontecimentos recentes, dentre eles: o desenvolvimento do movimento do Sindicato dos Bancários no Brasil, "em que grupos de mulheres dentro de um movimento de classe empreenderam a luta desde dentro para influir no próprio movimento; encontros entre o feminismo acadêmico e alunas de cursos de capacitação política para mulheres candidatas na esfera político-legislativa; […] o movimento estudantil e, possivelmente, o Mapuche e/ou os movimentos ambientais no Chile; movimentos indígenas e grupos LGBTs (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros) no Peru; o movimento de mulheres rurais; as Promotoras Legais Populares; a Central Única dos Trabalhadores (CUT); o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST); os movimentos negros" etc. Chama atenção também para as tentativas de "produção de encontros regionais feministas que desobedecem a lógica hegemônica e tradicional 'do centro para a periferia' ou do 'Norte para o Sul'", como o "Fórum Social Mundial em nível regional e em sintonia com todos os países do Sul e a recente criação da Universidade Popular dos Movimentos Sociais (UPMS) (SANTOS, 2008), que se realizou em 2009, por meio de oficinas e ações implementadas recentemente no Brasil pelo Centro de Estudos Sociais da América Latina (CES-AL)", um espaço de formação intercultural que se "opõem ao neoliberalismo" e aposta "na possibilidade de se reconstruir o próprio saber científico".

Nosso objetivo aqui foi o de entender o movimento feminista enquanto um acúmulo de experiências que levou e tem levado a conquista fundamentais rumo à igualdade de gênero. Olhando retrospectivamente, pudemos ver que o feminismo brasileiro

> enfrentou o autoritarismo da ditadura militar construindo novos espaços públicos democráticos, ao mesmo tempo em que se rebelava contra o autoritarismo patriarcal presente na família, na escola, nos espaços de trabalho, e também no Estado. Descobriu que não era impossível manter a autonomia ideológica e organizativa e interagir com os partidos políticos, com os sindicatos, com outros movimentos sociais, com o Estado e até mesmo com organismos supranacionais. Rompeu fronteiras, criando, em especial, novos espaços de interlocução e atuação, possibilitando o florescer de novas práticas, novas iniciativas e identidades feministas (COSTA, 2005, p. 14).

Assim, sem ignorar os atritos que eventualmente as feministas enfrentaram, buscamos mostrar que, se chegamos onde estamos – ainda que este não seja o lugar ideal –, devemos isso grandemente as lutas anteriormente traçadas. Sabemos, no entanto, que este não é o ponto final do movimento (Id. Ibid, p. 14).

As recentes mudanças econômicas, políticas e sociais trazidas com o neoliberalismo e com a reestruturação produtiva afetaram de forma particular a mulher e sua participação no mercado de trabalho brasileiro. Se antes o padrão fordista estava apoiado sobretudo em um trabalhador masculino, branco e chefe de família, os trabalhadores indispensáveis ao capitalismo recente são desproporcionalmente mulheres.

A notável incorporação feminina no mercado de trabalho das últimas décadas, assim como o aumento do grau de escolaridade demarcam importantes avanços, como veremos a seguir. No entanto, não podemos deixar de considerar os novos obstáculos trazidos pelo contexto neoliberal. As recentes transformações políticas e econômicas sugerem que antigos mecanismos de reprodução de desigualdades somam-se a novos, indicando que nós ainda temos muito a avançar.

Se há, de fato, um notável aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, este aumento deve ser cuidadosamente analisado: de que forma este crescimento ocorreu e vem ocorrendo? Em quais setores estas mulheres estão sendo empregadas? Como tem sido as experiências das mulheres em seu local de trabalho? A análise destas questões sugere alguns novos desafios para o movimento feminista.

3.2 O lugar da mulher no mercado de trabalho brasileiro

A entrada feminina no mercado de trabalho e o consequente acesso a remuneração monetária, no geral, concede às mulheres uma importante autonomia financeira e em relação à instituição familiar e, por isso, coloca-se como um grande avanço para as mulheres. Há uma extensa e importante literatura brasileira acerca do tema da mulher no mercado de trabalho que mostra um rápido e contínuo crescimento da atividade feminina nos últimos cinquenta anos (BRUSCHINI, LOMBARDI 2001/02; BRUSCHINI, 2007; GUIMARÃES, 2001; GUIMARÃES, BRITO, 2016; LAVINAS, 2001; LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016). Sem negar que o desenvolvimento do trabalho assalariado é uma conquista fundamental às mulheres, nos dedicaremos nesta seção para compreender em que medida podemos afirmar que o assalariamento feminino no contexto neoliberal constitui um progresso para as mulheres – e para quais delas – e em que medida ele atua de forma a reorganizar lógicas patriarcais e racistas na obtenção do trabalho feminino (FALQUET, 2016).

Se em 1960, o mercado de trabalho poderia ser ainda considerado um domínio masculino, hoje não é mais. Em cinquenta anos, a taxa de atividade feminina alcançou 0,52 – uma taxa que mostra que a incorporação feminina à população economicamente ativa (PEA) quase quadruplicou –, enquanto o padrão de engajamento dos homens (ainda que se mantenha elevado desde o início do período, quando apresentava uma taxa de atividade de 0,77), mostrou um declínio nas duas últimas décadas, atingindo uma taxa de 0,70 em 2010 (GUIMARÃES; BRITO, 2016, p. 72).

Parte da explicação do aumento no emprego das mulheres brasileiras se dá a partir de mudanças no comportamento demográfico, da elevação do grau de escolaridade feminina e das "transformações na esfera valorativa, que atualizam e redefinem papéis sociais de gênero" (GUIMARÃES, 2001, p. 88). Dentre as principais mudanças, encontram-se uma intensa queda da fecundidade, com

consequente redução do número de filhos por mulher[33]; aumento do número de famílias chefiadas por mulheres; e a expansão da escolaridade feminina e do ingresso nas universidades. Estas são mudanças que refletem "transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos" e ajudam a explicar "não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo, processo que vem ocorrendo desde a década de oitenta" (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02, p. 162).

Até o final da década de 1970, as trabalhadoras brasileiras eram majoritariamente jovens, solteiras e sem filhos. Contudo, a partir dos anos oitenta há uma mudança no perfil destas mulheres, que passam a ser mais velhas, casadas e mães (GUIMARÃES, 2001; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02; BRUSCHINI, 2007). Em 1998, por exemplo, "a mais alta taxa de atividade, superior a 66%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos e cerca de 63% das de 40 a 49 anos também são ativas" (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02, p. 163) e, em 2005, "74%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos, 69% das mulheres de 40 a 49 anos e 54% das de 50 a 59 anos também são ativas" (BRUSCHINI, 2007, p. 541). Este envelhecimento, segundo Bruschini e Lombardi (2001/02, p. 164), "ao lado do expressivo aumento do trabalho das esposas (categorias cônjuges do IBGE), cuja atividade passou de 20% no início da década de oitenta para 51,3% em 1998", indica que as "responsabilidades familiares não estariam mais constituindo um fator impeditivo ao trabalho feminino de mercado, como ocorria até os anos 70."

Isso não significa que a responsabilidade pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos não mais interfiram no trabalho feminino. As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pela casa e pela família, o que constitui uma sobrecarga para as trabalhadoras. Para Bruschini (2007) e Neves (2013), a manutenção deste modelo de família patriarcal é um dos principais fatores que

---

[33] O início da queda da fecundidade no Brasil teve início em meados da década de 1960. Entre 1970 e 1980, as taxas sofreram redução de 24.1%, "de 38.6% na década seguinte e a partir daí, 11.1% entre 1991 e 2000". Cabe notar como esta redução entre 1991 e 2000 "não foi uniforme nos vários segmentos sociodemográficos da população": há uma queda mais acentuada naqueles grupos onde a fecundidade era mais elevada em 1991, ou seja, entre as mulheres mais pobres, menos escolarizadas, negras, domiciliadas nas áreas rurais, e nas regiões Norte e Nordeste". Os dados da PNAD 2004 confirmam a tendência declinante da fecundidade, "que atingiu seu nível mais baixo dos últimos anos", quando o número médio de filhos por mulher foi igual a 2.1, uma queda de 12.5% em relação ao último censo (BERQUÓ; CAVENAGHI, 2006, p. 11-12).

impedem uma melhora na situação da mulher no mercado de trabalho: "A dificuldade de conciliar as obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens, relegando-a, muitas vezes, a uma posição secundária" (NEVES, 2013, p. 407). Além disso, a crescente participação feminina no mercado de trabalho não foi correspondida por mudanças sociais significativas ou no comportamento masculino. Nos últimos trinta anos, a divisão das tarefas domésticas entre os casais quase não evoluiu, de forma que ainda cabe à mulher o grosso da carga de trabalho exigido pela educação das crianças, pela economia do lar e da assistência aos pais (BAUDELOT, 2003, p. 318), levando as mulheres a assumirem uma "dupla jornada de trabalho"[34], respondendo tanto às exigências da produção como os requerimentos naturais da vida humana (CARRASCO, 2005, p. 53, apud ÁVILA, 2017, p. 199).

Atualmente, as mulheres estão vivenciando situações complexas de organização do tempo e do trabalho como resultado de estarem simultaneamente trabalhando no lar e no mercado. Essa situação afeta a vida, o trabalho e o bem-estar das trabalhadoras e é consequência de dois processos, quais sejam: mudanças na organização da produção e do trabalho consequentes dos processos de flexibilização (retomaremos esta questão a frente) e mudanças na estrutura familiar que são acompanhadas por uma crescente participação da mão de obra feminina. Diante disto, o estudo da distribuição do tempo entre as diferentes atividades – isto é, do tempo dedicado também ao cuidado, carinho, manutenção, gestão e administração do lar, relacionamentos e lazer, além do tempo no mercado de trabalho – é de extrema importância para o entendimento e reversão das relações de poder e das desigualdades de gênero que estão por trás do modo mercantil de valorizar o tempo (CARRASCO; DOMINGUEZ, 2003).

Um outro fator relevante para a compreensão da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho é o aumento da escolaridade feminina. A taxa de analfabetismo vem caindo nas últimas décadas, mas ainda não atingiu os patamares ideais. Em 2015, "entre as mulheres com 15 anos ou mais de idade brancas, somente 4,9% eram analfabetas; no caso das negras, este número era o dobro,

---

[34] A chamada "dupla jornada" é mensurada pela soma do "tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado (aos afazeres domésticos), partindo do pressuposto de que ambos produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade." Em 2015, a jornada total média semanal das mulheres apresentava 7,5 horas a mais do que a jornada dos homens (53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e 46,1 a dos homens) (IPEA, s. d., p.4).

10,2%. Entre os homens, a distância é semelhante" (IPEA, s. d., p. 2). É a partir do ensino médio que encontramos o predomínio feminino (Tabela 1 e 2). Em 1990, as mulheres já eram quase 60% dos concluintes no ensino superior, número que cresce durante as décadas, atingindo, em 1997, um percentual superior a 61% e, em 2005, 62% (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02; BRUSCHINI, 2007). Há, entretanto, um diferencial de cor/raça no que diz respeito às mais altas taxas de escolaridade. Se, entre 1995 e 2015, a população adulta branca com 12 anos ou mais de estudo duplica de 12,5% para 25,9%, "a população negra com 12 anos ou mais de estudo passa de inacreditáveis 3,3% para 12%, um aumento de quase 4 vezes, mas que não esconde que a população negra chega somente agora ao patamar de vinte anos atrás da população branca" (IPEA, s. d., p. 2).

TABELA 1 – Anos médios de estudo na população brasileira de 5 anos e mais, por ano e sexo.

	Ano				
Sexo	1960	1970	1980	1989	1996
Homens	2,4	2,5	3,3	5,1	5,7
Mulheres	1,9	2,4	3,2	4,9	6,0
TOTAL		2,4	3,3	5,0	5,9

Fontes: Censos Demográficos 1970 e 1980; PNADs 1990 e 1996 apud ROSEMBERG, 2001.

TABELA 2 – Distribuição de estudantes de 5 anos e mais pelos níveis de ensino e sexo no Brasil.

	Sexo /Ano			
	Homens		Mulheres	
Níveis de ensino	1992	1999	1992	1999
Pré-escolar	11,9	9,4	10,8	8,6
Fundamental	75,2	70,6	73,0	66,8
1 a 4	48,6	39,7	44,6	34,8
5 a 8	25,9	29,6	27,5	30,3
Médio	9,1	15,0	12,0	18,3
Superior	3,7	4,9	4,1	6,4
Total*	100,0	100,0	100,0	100,0

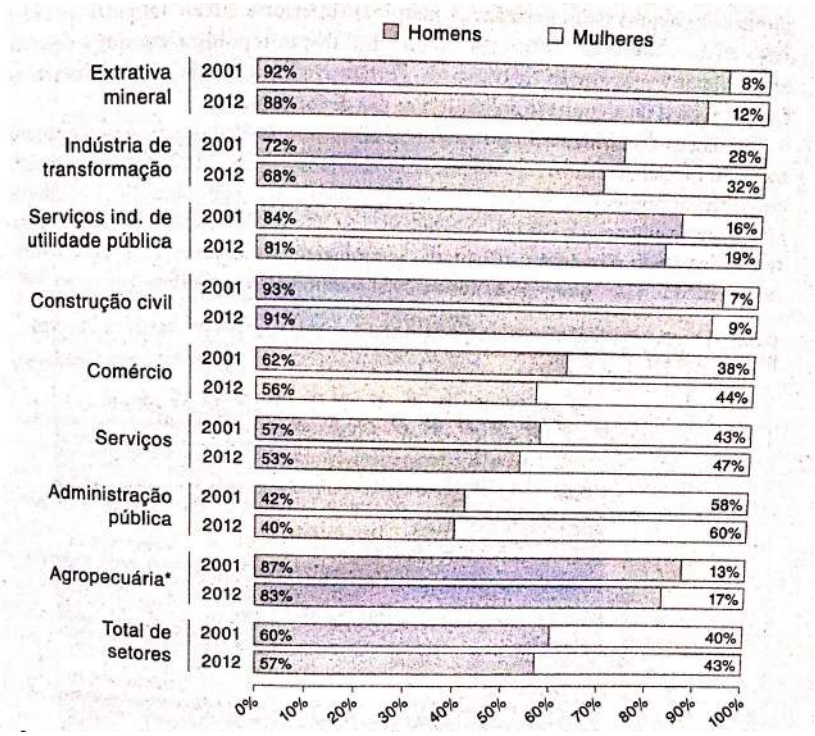
Fontes: PNADs 1992 e 1999 apud ROSEMBERG, 2001.

A expansão da escolaridade e do ingresso nas universidades tem viabilizado o acesso da mulher a novas oportunidades de emprego, sobretudo no setor formal do mercado de trabalho. Mas, mesmo tendo crescido a parcela dos empregos ocupados por mulheres neste setor da economia, ela continua menor do que a parcela masculina. Em 1998, "apenas 38,4% dos registros de emprego formalizado eram do sexo feminino" (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02, p. 170) e entre 2001 e

2012 a participação feminina no emprego formal sobe apenas de 40% para 43% (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016, p. 97).[35]

Além da baixa progressão da feminização do emprego formal, a inserção da mulher no mercado de trabalho continua seguindo a uma lógica de segmentação bem conhecida. No período recente, a evolução da distribuição setorial do emprego formal por sexo permanece similar ao padrão das décadas anteriores (LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016). No Gráfico 1, podemos notar que a administração pública, os serviços e o comércio continuam sendo os setores que mais oferecem oportunidade às mulheres.

GRÁFICO 1 - Distribuição dos trabalhadores por setor e sexo (2001 e 2012)



Fonte: LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016, p. 97

A expansão da economia de serviços, um processo inscrito no movimento de reestruturação produtiva iniciado na década de 90 é um importante fator que estimula a inserção produtiva das mulheres. No entanto, "esse fenômeno pouco tem alterado o grau de “mixidade” intra-setorial, dado o perfil da segregação ocupacional

[35] A formalização do emprego requer que o empregador assine a carteira de trabalho (CTPS) do trabalhador. A carteira de trabalho permite que o trabalhador contribua com a previdência social e tenha direito à aposentadoria posteriormente; além disso, exige que o contratante providencie o exame médico para avaliar a saúde do trabalhador; dá o direito de recebimento do salário até o quinto dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado e dá o direito a um dia de descanso semanal remunerado. Fonte: https://direitosbrasil.com/direitos-e-deveres-do-trabalhador/

de gênero". Assim, no setor de serviços, as mulheres continuam sendo maioria (mais de 70%) nas atividades de saúde e ensino (setor privado e público) e nos serviços pessoais, "atividades moldadas pelo tradicional lugar do feminino na esfera da reprodução" (LAVINAS, 2001, p.1)[36]. Podemos também ressaltar que a participação feminina é majoritária na administração pública, uma área "em que a entrada se faz, via de regra, através de concurso", sugerindo que, além da formalidade ser mais favorável "às mulheres quando a contratação tende a se dar de forma *blind*" (Id. Ibid, p. 98), ela é também mais favorável às mulheres escolarizadas.

No que diz respeito à ampliação da presença feminina no ensino superior, o quadro se repete parcialmente: em 2005, as mulheres continuavam optando "por áreas do conhecimento tradicionalmente 'femininas', como educação (81% de mulheres), saúde e bem-estar social (74%), humanidades e artes (65%)" (BRUSCHINI, 2007, p. 562). Por outro lado, é também verdade "que a parcela feminina nas universidades vem ampliando sua presença em outras áreas ou redutos masculinos, como a área de engenharia, produção e construção", cuja presença das estudantes na década considerada aumentou de 26% para 30% (Ibid, p. 548.), o que se reflete no aumento da "presença feminina em posições de chefia e em profissões técnicas e científicas de prestígio, como arquitetura, engenharia, jornalismo, odontologia, medicina e ocupações jurídicas" (NEVES, 2013, p. 410).

Se é verdade que, de um lado, temos assistido a uma maior "diversificação de tarefas e funções e de um crescimento da minoria significativa de mulheres pertencentes à categoria estatística 'profissões executivas e intelectuais'" (HIRATA, 2001/02, p. 147), de outro, há ainda um forte contingente de mulheres em ocupações tradicionais consideradas pouco qualificadas, com baixa remuneração e pouco valorizadas socialmente. Esta bipolarização dos empregos femininos marca uma importante exacerbação das desigualdades sociais e dos antagonismos, constatada agora não só entre homens e mulheres, mas entre as próprias mulheres (Idem, 2011; 2017).

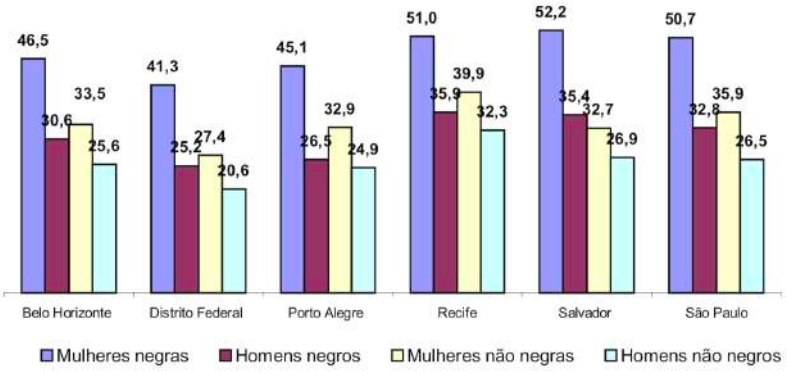
---

[36] Se a expansão do setor de serviços acomodou grande parte da mão de obra feminina nos últimos anos, o mesmo não pode ser dito sobre a indústria, um setor que continua essencialmente masculino e branco, mesmo após os "anos de intensa reestruturação, quando muito se alterou no perfil do trabalhador 'sobrevivente'". Quanto à população negra, sua presença "aumenta apenas muito ligeiramente quando se intensifica o processo de reestruturação da indústria" e, apesar de haver uma pequena redução no peso das mulheres no trabalho fabril (em 1989, as mulheres representavam 28,3% do total de trabalhadores, uma taxa que cai para 28,2% em 1998), a participação das trabalhadoras brancas cresce no setor, depositando na parcela das mulheres negras os principais diferencias quanto as condições de acesso a este mercado (GUIMARÃES, 2001/02, p. 243-247).

No pólo inferior, há um notável aumento de empregos precários, informais, em tempo parcial e sem perspectiva de carreira – um crescimento estreitamente ligado ao desenvolvimento do emprego em serviços que, em momentos de crises econômicas e recessão "levam mulheres inativas sem qualificações reconhecidas a entrarem no mercado de trabalho" (Idem, 2001/02, p. 149). Duas observações são aqui imprescindíveis: em primeiro lugar, devemos salientar que, embora cada vez mais mulheres estejam adentrando o mercado de trabalho, elas estão, em grande medida, ocupando empregos precários, rebaixados e mal pagos. Além disso, a separação entre as mulheres que estão em postos registrados e protegidos das que ocupam os trabalhos precários apresenta um importante viés racial, com notável predominância das mulheres negras nos trabalhos mais vulneráveis (Tabela 3, Tabela 4 e Gráfico 2) (GUIMARÃES, 2001/02; ABREU, JORGE, SORJ, 1994).

Ainda que as condições de inserção no mundo do trabalho estejam melhorando, a estrutura da divisão racial e sexual do trabalho continua apresentando importantes clivagens. Alguns padrões diferenciados de participação tanto na educação quanto no mercado de trabalho ainda persistem, afetando de forma específica mulheres, negros e, sobretudo, as mulheres negras, que continuam sendo o "sujeito preferencial das piores ocupações": em 2014, "39,1% das mulheres negras ocupadas estão inseridas em relações precárias de trabalho, seguida pelos homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%)" (IPEA, 2016, p. 11-12). Em congruência, temos também que os homens brancos são aqueles que possuem os mais altos salários, enquanto que os negros e as brancas, com faixas salariais, na média, quase equivalentes, ocupam a posição intermediária e, por fim, na base da hierarquia estão as mulheres negras, com salários significativamente menores. Vale notar como as desigualdades de remuneração entre os sexos são sobrepostas às vantagens relativas da escolarização feminina, uma vez que, apesar dos salários inferiores, as mulheres brancas são, em média, mais escolarizadas que os homens brancos, assim como as mulheres negras são mais escolarizadas que homens negros (GUIMARÃES, 2001/02, p. 249-250). No mais, estudos realizados nos anos 90 apontam que são as mulheres negras que compõem o segmento que mais precocemente ingressa no mercado de trabalho, que mais tempo nele permanece; que sofre as mais altas

GRÁFICO 2 - Proporção dos ocupados negros e não-negros em situação de vulnerabilidade*, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego (apud DIEESE, 2005)
*Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos.
Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

taxas de desemprego e; que mais investe na escolarização, mas que menos retorno tem do aumento de sua qualificação (BENTO, 1995).[37]

Um dos principais fatores que explicam os consideráveis diferencias de rendimentos é a segmentação ocupacional por gênero e raça. Historicamente impelidas a ocupações marginalizadas pela condição de vulnerabilidade decorrente do entrecruzamento de classe, raça e gênero, as trabalhadoras negras apresentam uma vulnerabilidade social que remonta ao período escravista (VIERA, 2017). As mulheres negras eram "forçadas ao trabalho escravo, tanto no âmbito do trabalho reprodutivo no espaço doméstico, como na esfera produtiva" (ÁVILA, 2011, p. 188) e, mesmo com a abolição da escravatura, no processo de consolidação do contingente de trabalhadores brasileiros, "as normas que visavam impedir o acesso a alguns trabalhos assalariados e à subsistência expõem essa população a uma condição marginal" – uma condição que é cotidianamente reabilitada e reinventada "na dinâmica das relações sociais marcadas pelas desigualdades de classe, raça e sexo" (VIEIRA, 2017, p.93).

[37] Sueli Carneiro (2003b, p. 122) aponta para a existência de estudos que indicam que as mulheres negras precisam de uma vantagem de cinco anos de escolaridade para alcançar a mesma probabilidade que os homens têm de obter um emprego no setor formal e, na mesma direção, para que as mulheres negras alcancem os mesmos padrões salariais das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudos elas precisam de mais quatro anos de instrução, ou seja, de oito a onze anos de estudos.

Se durante o período colonial as mulheres negras passaram por um processo de *coisificação,* decorrente da dupla dimensão do servir atribuída a ela – "de um lado, as atribuições vinculadas à manutenção das casas (limpeza, cozinha, cuidados etc.) ou o trabalho extenuante no eito; e, de outro, a satisfação sexual dos senhores e, consequentemente, a reprodução da força de trabalho mestiça" (Ibid, p. 92) – hoje, essa *coisificação* "segue seu curso, não mais comercializada diretamente entre senhores, mas vendendo a força de trabalho" (Ibid, p. 95).

A realidade das diferenças ocupacionais fica evidente pelo elevado contingente de mulheres pretas e pardas nos postos mais precarizados do mercado formal e no mercado informal. Segundo os estudos "A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação" realizado pelo DIEESE (2005, p. 5), os maiores percentuais da vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho são explicados sobretudo pela intensidade de sua presença no emprego doméstico, uma atividade tipicamente feminina, desvalorizada aos olhos de grande parte da sociedade, marcada pelos baixos salários e elevadas jornadas, "além de altos índices de contratação à margem da legalidade e ausência de contribuição à previdência".

Em 2008, o trabalho doméstico representava 15,8% do total das ocupações femininas. Neste ano, entre os trabalhadores domésticos 93,6% eram mulheres e 61% negras, sendo que apenas 26,8% possuíam carteira de trabalho assinada e, entre as trabalhadoras negras o percentual era ainda menor (24%) (OIT, 2011 apud NEVES, 2011, p. 158). Ainda que proporção de mulheres no emprego doméstico venha caindo lentamente ao longo dos últimos anos (IPEA, 2016), ele ainda se coloca como uma das mais importantes ocupações femininas.

Em 2015, 18% das mulheres negras e 10% das mulheres brancas ainda tinham como ocupação o emprego doméstico (IPEA, s. d.). Em relação à renda média das trabalhadoras domésticas, nota-se, nas últimas duas décadas, um crescimento de "cerca de 64%, que se vincula à valorização do salário mínimo e ao aumento da formalização do setor. No entanto, apesar deste crescimento, a renda média em 2015 não alcançava sequer o salário mínimo (R$ 739 contra R$ 788)" (Ibid, p. 3). Importante destacar que as conquista de alguns direitos das trabalhadoras domésticas são bastante recentes. Somente em 2013 foi elaborada uma proposta de emenda à Constituição (Emenda Constitucional no. 72) que

culminou na Lei Complementar no. 150 (de 2015), conhecida como “PEC das Domésticas”. A proposta altera o parágrafo único do artigo 7o. da Constituição de 1988, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Assim, com a alteração, as trabalhadoras domésticas, que antes eram contempladas apenas por 9 dos 34 direitos sociais previstos no Capítulo dos Direitos Sociais da Constituição Federal, passaram a ter uma equiparação legal aos demais trabalhadores do país. Dentre os direitos que entram em vigor estão: recebimento de salário mínimo ao mês ou piso regional para o Estado; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; recebimento adicional por hora extra; direito a trabalhar em local onde sejam observadas todas as normas de higiene, saúde e segurança; dever do empregador de respeitar regras e acordos de convenções coletivas e; proibição de diferenciais de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (BIFANO, LORETO, SILVA, 2017; COSTA, 2015).[38]

O serviço doméstico é histórica e culturalmente considerado como uma responsabilidade da mulher. Realizado pelas mulheres para sua própria família, é visto pela sociedade como uma *situação natural*: "não tem remuneração e é condicionado por relações afetivas entre a mulher e os demais membros familiares, gratuito e fora do mercado" (MELO, 1998, p. 2-3). Tem, por isso, um papel importante na absorção das mulheres de menor escolaridade e sem experiência profissional no mercado de trabalho, uma vez que as qualidades que este serviço exige são "naturalizadas" na mulher e sua aprendizagem ocorre na família – o que naturaliza também a desvalorização dos processos de aquisição destas competências, que ocorrem fora das instituições formais (NEVES, 2013).

Há, a partir dos anos 2000, com a retomada do crescimento econômico, uma elevação na formalização do emprego observado com maior intensidade pelas mulheres negras – inclusive no emprego doméstico (LEONE, 2017). Para estas, entre 2002 e 2006, houve um aumento de 15,8% nos registros em carteira. Neste mesmo período, "a proporção de homens negros com carteira assinada teve um

---

[38] Tendo em vista o baixo índice de registro das trabalhadoras domésticas, criou-se o benefício de dedução do valor do Imposto de Renda de gastos com o pagamento do INSS de empregados e empregadas domésticas como uma forma de incentivar a formalização neste setor. Essa dedução foi criada em 2006, porém com prazo final para o ano-calendário 2018 – ou seja, para a declaração de Imposto de Renda entregue em 2019. Fontes: https://oglobo.globo.com/economia/imposto-de-renda-2019-saiba-como-deduzir-gastos-com-empregada-domestica-23482570 e https://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/como-deduzir-do-ir-gasto-com-domestica/2/.

aumento de 15,1%, a de mulheres brancas, 8,4%, e a de homens brancos, 7,5%" (VIEIRA, 2017, p. 101). A combinação de políticas públicas universais e focalizadas trouxeram, ao longo da década passada, uma melhoria nos indicadores sociais.[39] Entretanto, nos primeiros anos da década atual as desigualdades ainda mantinham-se elevadas, sobretudo pela persistência das formas desiguais de inserção no mercado de trabalho. No mais, há também que se considerar que, "a despeito dos ganhos quantitativos da formalização […], a dimensão qualitativa dos postos de trabalho" ocupados pelas mulheres nem sempre obedecem a alguns "princípios caros ao conceito de trabalho decente e ao objetivo de universalização dos direitos" (VIEIRA, 2017, p. 101). Longe de diminuírem as desigualdades e alterarem a divisão do trabalho doméstico, as novas oportunidades tem acarretado novos riscos para as trabalhadoras, em especial para as trabalhadoras negras.

Segundo Lavinas, Cordilha e Cruz (2016), o quadro que se forma a partir de 2004, marcado pela baixa inflação, "redução dos níveis de desigualdade de renda e dos indicadores de pobreza, aumento do emprego formal e dos rendimentos do trabalho e […] revalorização expressiva do salário mínimo real, cujo valor praticamente dobra entre 2003 e 2014", paralelo à existência de um sistema consolidado de proteção social que garantiu maior cobertura e uniformidade no acesso a benefícios monetários, além de políticas sociais, instituições e mecanismos regulatórios previamente existentes (como a seguridade social e o salário mínimo), não foi suficiente para reduzir significativamente as disparidades de gênero:

> Se a década recente foi ímpar, quando comprada com as duas anteriores, para melhorar a distribuição de renda no Brasil, reduzir a proporção de pobres e ampliar a formalização do emprego, em meio à retomada do crescimento em ritmo mais vigoroso e sustentado, o mesmo não pode se dizer da dinâmica dos diferenciais de gênero, que se mantiveram praticamente inalterados. Houve melhoras modestas na correções de assimetria de gênero. O melhor desempenho do mercado de trabalho, com elevação do salário médio e expansão dos postos protegidos favoreceu a todos os

[39] Verónica Schild chama a atenção para a função dos programas de 'transferência condicional de renda", "mecanismos de combate à pobreza que supostamente tem como alvo as 'famílias', mas que são de fato focados nas mulheres", como o Programa Bolsa Família no Brasil. Nestes programas "as mulheres recebem bônus em dinheiro, desde que assegurem que suas famílias cumpram com os requisitos do programa em áreas como a educação, os cuidados com a saúde e a empregabilidade. Como os esquemas de micro-finanças que os acompanham, esses programas de transferência condicional de renda apelam ao sentido de “responsabilidade” das mulheres, tanto em sua sobriedade fiscal quanto em sua preocupação geral com o bem-estar emocional e material de suas famílias e agregados familiares – mesmo quando intensificam a carga de trabalho das mulheres (CHANT, 2006). Como técnicas para a “conduta da conduta”, aproveitam-se dos desejos das mulheres por autonomia e autotransformação […] sob o novo imperativo do empoderamento feminino. O que é novo é que o risco social é transferido diretamente para as mulheres que vivem em condições precárias, articulando-se um apelo à emancipação feminina" (SCHILD, 2016, p. 68-69).

> trabalhadores, sem contribuir, contudo, para uma redução significativa das desigualdades salariais entre os sexos, nem tampouco ampliar numa velocidade maior, capaz de anular desvantagens, o ingresso da força de trabalho feminina no setor formal. Mais uma vez o crescimento econômico parece não impactar sobre as desigualdades de gênero que estruturam e configuram o mercado de trabalho (LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016, p. 107-108).

Podemos acrescentar ainda que, no início da segunda década do século XXI, a conjuntura econômica do país muda e passa a ser caracterizada pela retração das exportações, desaceleração do crescimento da economia e do investimento; diminuição da produção industrial e; manutenção da elevada importação de produtos manufaturados. Embora até 2013 "a taxa de desemprego continuou diminuindo e a renda do trabalho, aumentando", a partir de 2014 há "queda da atividade econômica, o desemprego começa a aumentar e a renda do trabalho a diminuir" (LEONE, 2017, p.19). Esta recessão tem trazido impactos significativos sobre a geração de emprego formal e as oportunidades de renda, fazendo crescer, assim, "a preocupação com os elos mais frágeis do mercado de trabalho, isto é, os grupos mais vulneráveis às oscilações do ciclo econômico" (PRONI; GOMES, 2015, p. 138).

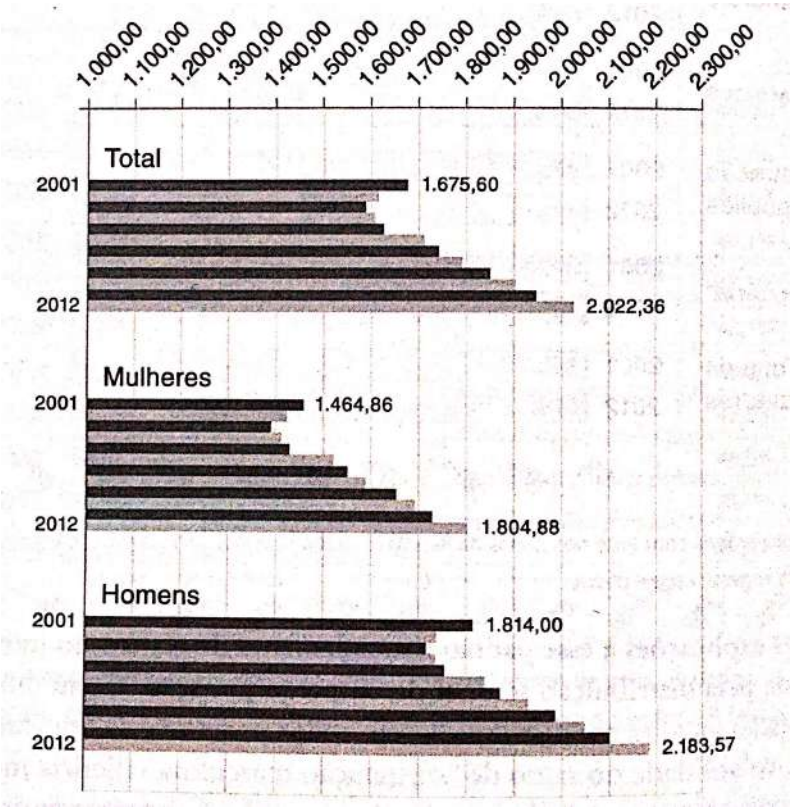
O quadro político, social e econômico configurado nas últimas décadas sugere que não podemos considerar suficiente a entrada das mulheres no mercado de trabalho como uma forma de libertação da instituição familiar-conjugal ou financeira. Na verdade, algumas das recentes transformações no mercado de trabalho tendem a invisibilizar a reprodução de algumas opressões, podendo chegar a dar-lhes "ares de liberdade – uma das características mais marcantes da ideologia neoliberal" (FALQUET, p. 44).

Apesar do aumento constante da taxa de atividade feminina nas últimas décadas, a taxa de desemprego feminino permaneceu acima da média nacional – ainda que as mulheres fossem, no geral, mais escolarizadas. A mão de obra feminina permanece concentrada nos serviços e no comércio; é amplamente majoritária nas ocupações – formais e informais – de tempo parcial; há uma inferioridade da média de horas trabalhadas, sobretudo pela necessidade da dupla jornada[40]; sua participação é ainda restrita em postos de comando e elas seguem

---

[40] Cabe aqui salientar que se "o tempo de trabalho doméstico fosse considerado, veríamos que, mesmo cumprindo eventualmente jornadas de trabalho profissional mais curtas, as mulheres trabalham mais que os homens," uma vez que "o tempo dedicado ao cuidado com as pessoas que não têm condições de se autocuidar 'não é percebido como parte da organização social do tempo; é retirado da vida das mulheres como parte das atribuições femininas determinadas pelas relações de poder de gênero'" (ÁVILA, 2002, p. 39 apud NEVES, 2013, p. 410).

GRÁFICO 3 - Remuneração média no setor formal (2001-2012) - Valores Constantes de 2013 (em R$)



Fonte: LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016, p. 98

ganhando consideravelmente menos que os homens (LAVINAS, CORDILHA, CRUZ, 2016; LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Como mostra o Gráfico 3, em 2001, as mulheres ganhavam um montante de R$ 1.465,00 mensais, na média, enquanto os homens recebiam R$1.814,00. Depois de onze anos, em 2012, tais valores vão para R$ 1.805,00 e R$ 2.184,00, respectivamente. Ou seja, as mulheres não lograram alcançar o rendimento médio masculino registrado no início dos anos 2000, mesmo numa fase de expansão econômica sustentada (LAVINAS, 2016, p. 98).

Não podemos deixar de considerar que uma das principais dinâmicas a fomentar o emprego feminino nos últimos anos é "a maior flexibilização do mercado de trabalho e a 'precarização' das relações de trabalho":

> Este enfoque explicaria o aumento das oportunidades de emprego mais que proporcional para as mulheres *vis-à-vis* os homens, em razão, sobretudo, das características da atual divisão do trabalho por sexo: emprego em atividades de tempo parcial atrairia prioritariamente as mulheres, pois permitiria compatibilizar trabalho doméstico e trabalho remunerado; como mão-de-obra secundária, as mulheres aceitariam salários inferiores, atendendo mais imediatamente à demanda do setor público e privado, até porque, em

> face do aumento do desemprego, seriam provavelmente as primeiras a serem dispensadas, tendo baixo poder de barganha. Em outras palavras, existiria um *trade-off* entre elevação da taxa de emprego feminina, ou “feminização” do emprego, e “precarização” das relações de trabalho que estaria a explicar vantagens comparativas da mão-de-obra feminina sobre a masculina (LAVINAS, 2001, p. 1-2).

A posição precarizada da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi intensificada a partir da consolidação das políticas neoliberais que, fundadas na lógica de diminuição de custos, impulsionaram a ampliação de novas modalidades do trabalho (NEVES, 2013). Como visto anteriormente, a reestruturação produtiva iniciada na década de 90 instaura, no Brasil, a institucionalização da flexibilização e da precarização do trabalho, levando a instabilidade, a insegurança, a adaptabilidade a a fragmentação dos coletivos dos trabalhadores (DRUCK, 2007; 2011). O que ainda pouco se fala, entretanto, é que este processo de precarização do trabalho está fortemente marcado pelas variáveis de raça e gênero.

Como uma das novas formas de contratação e do uso da força de trabalho, a terceirização tem se afirmado como um elemento-chave na atual dinâmica capitalista, e a elevada participação das mulheres no setor terceirizado chama a atenção. Um dos principais problemas que o crescimento do emprego através da terceirização tem apresentado é que, graças às estatísticas de crescimento do emprego formal[41], muitas vezes as condições precárias impostas pela terceirização ficam escondidas sob um "manto de invisibilidade", "como se esse trabalho com carteira assinada por si só sinalizasse para a superação da precarização" (SOUZA, 2012, p. 34).

Os poucos estudos com recorte de gênero, conforme apontam Krein e Castro (2017), "indicam que a terceirização expressa mais uma vez uma diferenciação entre homens e mulheres, reafirmando a condição de inserção mais precária das mulheres no mercado de trabalho" (KREIN; CASTRO, 2017, p. 120). Além das mulheres serem "encontradas em maior número principalmente nas empresas terceirizadas das pontas inferiores da cadeia produtiva, nas quais predominam […] as piores condições de trabalho e vínculos empregatícios precários", sempre que as trabalhadoras estão em maioria, as habilidades que a execução das tarefas requer são, no geral, "adquiridas através do processo de socialização e de formação de

---

[41] Segundo pesquisas de Pochmann (2008), no período de 1995-2005, o crescimento do número de trabalhadores terceirizados foi de aproximadamente 2,3 milhões. Sua conclusão é que se “o parâmetro de análise for o segmento formal dos empregos assalariados, também se pode chegar a […] confirmação que a terceirização terminou assumindo o principal posto de geração de novas ocupações no Brasil” (POCHMANN, 2008, p. 18 apud SOUZA, 2012, p. 31).

TABELA 3 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por sexo. Brasil: 2009 e 2013

Tipo de Precariedade Ocupacional	2009		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
PEA (16 anos ou mais)	55,7	44,3	56,3	43,7
1. Trabalho informal sem remuneração	*37,1*	*62,9*	*41,2*	*58,8*
1.1. Ocupado em atividade não mercantil	39,3	60,7	45,2	54,8
1.2. Ocupado em trabalho não remunerado	34,8	65,2	33,1	66,9
2. Trabalho informal - rendimento menor que 1 s.m.	*49,3*	*50,7*	*49,9*	*50,1*
2.1. Empregado sem carteira assinada	67,6	32,4	65,3	33,7
2.2. Trabalhador doméstico sem carteira	3,5	96,5	3,9	96,1
2.3. Trabalhador por conta própria	56,0	44,0	57,7	42,3
3. Trabalho informal - rendimento entre 1 e menos de 2 s.m.	*61,9*	*38,1*	*61,5*	*38,5*
3.1. Empregado sem carteira assinada	64,8	35,2	63,8	36,2
3.2. Trabalhador doméstico sem carteira	9,1	90,9	8,7	91,3
3.3. Trabalhador por conta própria	72,9	27,1	73,6	26,4
Total (1+2+3)	51,4	48,6	52,8	47,2

Fonte: IBGE-PNAD apud PRONI, GOMES, 2015.

TABELA 4 – Distribuição relativa dos trabalhadores em situação precária, por cor da pele. Brasil: 2009 e 2013

Tipo de Precariedade Ocupacional	2009		2013	
	Branca	Negra	Branca	Negra
PEA (16 anos ou mais)	49,3	50,7	47,3	52,7
1. Trabalho informal sem remuneração	*41,8*	*58,2*	*35,5*	*64,5*
1.1. Ocupado em atividade não mercantil	36,0	64,0	31,2	68,8
1.2. Ocupado em trabalho não remunerado	47,8	52,2	44,0	56,0
2. Trabalho informal - rendimento menor que 1 s.m.	*33,4*	*66,6*	*30,7*	*69,3*
2.1. Empregado sem carteira assinada	31,7	68,3	31,0	69,0
2.2. Trabalhador doméstico sem carteira	34,1	65,9	30,7	69,3
2.3. Trabalhador por conta própria	34,4	65,6	30,6	69,4
3. Trabalho informal - rendimento entre 1 e menos de 2 s.m.	*44,5*	*55,5*	*40,6*	*59,4*
3.1. Empregado sem carteira assinada	44,8	55,2	40,8	59,2
3.2. Trabalhador doméstico sem carteira	41,9	58,1	40,2	59,8
3.3. Trabalhador por conta própria	44,9	55,1	40,1	59,9
Total (1+2+3)	39,0	61,0	35,5	64,5

Fonte: IBGE-PNAD apud PRONI, GOMES, 2015.

gênero no espaço doméstico e não são considerados nem pagos como trabalho qualificado". No mais, há um grande estímulo à terceirização das tarefas nas quais predomina a mão de obra feminina pelo pagamento de salários mais baixos – ainda que em grande parte dos casos elas constituam uma mão de obra mais escolarizada –, e pela "redução ou eliminação de direitos trabalhistas que ocorrem com a informalização dessas atividades nas pequenas e micro empresas, no trabalho a domicílio e nas cooperativas" (ARAÚJO; FERREIRA, 2009, p. 8).[42]

No geral, são nos serviços terceirizados de limpeza[43] e alimentação que predominam as mulheres, empregadas desde em setores da indústria e do comércio, até nos bancos e em todo o setor público, incluindo as universidades públicas (ARAÚJO; FERREIRA, 2009) – atividades em que as especificidades do trabalho "estão nas habilidades naturais ou 'corporais' das mulheres (paciência, destreza, minúcia, habilidade no trato com o público, timbre agradável da voz, capacidade de desempenhar várias tarefas) ou adquiridas 'naturalmente' nas tarefas domésticas" (Ibid, p. 14).

Podemos concluir então que, inscrito no contexto neoliberal, o crescente assalariamento e profissionalização da população feminina não eliminaram as hierarquias e desigualdades de gênero e que lutar pelo trabalho assalariado não pode ser, exclusivamente, um caminho para a autonomia e libertação feminina – ainda que seja um elemento essencial. Enquanto o trabalho reprodutivo for desvalorizado, enquanto for considerado um assunto privado e de responsabilidade das mulheres; enquanto os diferenciais de rendimentos e a segmentação do mercado de trabalho forem mantidos e; enquanto os postos ocupados forem precários, desprotegidos e desvalorizados, as mulheres continuarão em sua condição de vulnerabilidade social e econômica.

---

[42] Em 2005, por exemplo, "a remuneração das mulheres terceirizadas representava 64,6% dos rendimentos dos homens terceirizados e 60,4% em relação aos rendimentos dos empregados contratados" (DIEESE, 2011 apud SOUZA, 2012, p. 17-18).

[43] Nota-se recentemente a emergência e proliferação de aplicativos de contratação imediata de diaristas e faxineiras, como o "Parafuzo" e o "Diaríssima". Através destes *apps,* é possível contratar um serviço de limpeza com os funcionários e funcionárias credenciados, com data e hora marcadas de acordo com as preferências do usuário. O crescimento destes aplicativos acompanha uma nova tendência de flexibilização, em curso a partir da década de 2010, a partir da "UBER*ização* do trabalho" (uma forma de terceirização) e indica novas ameaças aos trabalhadores, uma vez que a forma "UBER de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas" (POCHMANN, 2016, p. 61-62).

Assim como coloca Fraser (2009, p. 30), os "processos de subordinação mediados pelo mercado são a própria essência do capitalismo neoliberal". Consequentemente, eles devem se tornar um dos focos principais da crítica feminista. Devemos conectar as lutas contra a sujeição feminina à crítica ao sistema capitalista, visando criar novas formas de cooperação em torno do trabalho – produtivo e reprodutivo – que estejam fora da lógica do capital e do mercado (FEDERICI, 2009; FRASER, 2009).

No capítulo a seguir trataremos do caso específico da terceirização do serviço da limpeza predial na Universidade Estadual de Campinas. Veremos que o caso estudado corresponde a algumas das principais características do emprego feminino apresentadas neste capítulo: pertencendo ao setor de serviços altamente terceirizados e que apresentou um dos crescimento mais consideráveis nos últimos anos, o trabalho da limpeza é, em grande parte, realizado por mulheres, é historicamente desvalorizado social e economicamente, além de apresentar uma quantia reduzida de direitos e benefícios trabalhistas. Através da análise das condições de realização deste trabalho e da trajetória de vida de suas trabalhadoras, buscaremos compreender não só os impactos que terceirização tem trazido na vida destas mulheres, mas as possibilidades de reversão da precariedade que tipifica suas experiências.

4 A terceirização dos serviços de limpeza na Unicamp

Vimos nos capítulos anteriores um conjunto de transformações nas esferas política, econômica e social, iniciadas sobretudo a partir da década de 1990 através das políticas neoliberais. Vimos que as privatizações, a terceirização e a desregulamentação do mercado de trabalho têm apresentado efeitos desiguais sobre as condições e relações do trabalho feminino – efeitos que se intensificam quando adicionamos a variável raça –; que, apesar do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho não apresentou alterações significativas, e que, além do trabalho assalariado, as mulheres ainda carregam a maior parte do cuidado da casa e da família, levando uma dupla jornada de trabalho.

Averiguamos ainda que as mulheres estão ocupando as posições mais vulneráveis do mercado de trabalho e que as mulheres mais pobres e com baixa escolaridade, em sua maioria negras, são empurradas para o serviço doméstico, uma das ocupações mais precárias em função das longas jornadas de trabalho, dos baixo índice de posse de carteira de trabalho e baixos rendimentos auferidos. Em contrapartida, verificamos que o percentual da população feminina ocupada neste setor vem diminuindo com o tempo (Bruschini; Lombardi, 2001/02).

Mas se, por um lado, a participação feminina no serviço doméstico vem caindo, por outro, os dados apontam para uma tendência de crescimento do setor de Limpeza e Conservação – uns dos principais setores terceirizados, ocupados majoritariamente por mulheres. Segundo a pesquisa “A Força do Setor”, divulgada pela Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) em 2012[44], acredita-se que "a terceirização deva continuar crescendo a cada ano, como uma estratégia de gestão das empresas cada vez mais focadas em seu próprio negócio." Neste ano, calculou-se que entre 66% e 76% do mercado potencial deste setor já estaria terceirizado: no setor privado (que representa 40% do mercado) estimou-se que entre 45 e 55% do mercado de limpeza profissional eram terceirizados, enquanto que no setor público (Federal, Estadual e Municipal), que representava cerca de 60% do mercado de limpeza, o nível de terceirização era estável e bem maior, atingindo de 80 a 90%.

---

[44] Fonte: http://www.febrac.org.br/novafebrac/images/documentos/febrac_pesquisa2012.pdf

Em 2014, estudos do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM), indicaram que, neste ano, o setor de limpeza e conservação contava com 1.5 milhões de trabalhadores, colocando-se como um dos principais setores terceirizados no país, ao lado do telemarketing e dos serviços especializados.[45] E, em 2016, a Sondagem da Terceirização, realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), confirma a posição de relevância do setor de Limpeza e Conservação, cujos serviços terceirizados são um dos mais utilizados na indústria, ficando atrás apenas da Segurança e/ou vigilância, Montagem e/ou manutenção de equipamentos, Logística e transportes e Serviços de consultoria técnica.[46]

Apesar da inexistência de informações sobre a terceirização no setor de Limpeza e Conservação discriminada por sexo, é razoável considerar que a proporção de mulheres terceirizadas ocupadas neste setor acompanhe as tendências gerais das atividades formais de limpeza. Em 2006, o número de homens empregados nas atividades de limpeza (terceirizados e não terceirizados) era de 225.834 e, em 2016, de 302.995, apresentando um crescimento de 34,16%. No caso feminino, além do montante de mulheres ocupadas ser sempre maior, no intervalo observado de dez anos encontramos um crescimento quase que duas vezes maior que o masculino: em 2006, haviam 258.718 trabalhadoras e, em 2016, 430.837, computando um aumento de 66,52% de mulheres empregadas no setor (FIGUEIREDO, 2019).

Escondida sob o manto da formalidade, a terceirização vem se colocando como o novo espaço de confinamento da mão de obra feminina (ARAÚJO; FERREIRA, 2009; SOUZA, 2012). Além de legitimar um trabalho precário e exageradamente explorado, a terceirização se colocou como o novo mecanismo de reprodução da segmentação e discriminação de gênero. Conforme indicam Araújo e Ferreira (2009, p. 14), ainda que "o aviltamento das relações de emprego seja a condição geral dos processos de terceirização, é para as mulheres que tem sido destinada a sua pior face".

---

[45] Fonte: https://www.sindeprestem.com.br/pesquisa.ppsx

[46] Fonte: https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf

A crescente externalização dos serviços gerais de limpeza, atividades caracterizadas historicamente pela baixa remuneração e baixos níveis de qualificação, não tem significado uma melhora nas condições de trabalho. Pelo contrário, acreditamos que a implicação desta mudança foi uma precarização ainda maior das relações de trabalho, uma vez que a redução dos custos – motivo principal do uso do serviço terceirizado, segundo a própria CNI (2017) – se dá às custas da exploração de seus trabalhadores e trabalhadoras.

A análise do quadro social e econômico é imprescíndivel para a compreensão do fenômeno da terceirização, mas fica ainda demasiadamente abstrato os efeitos práticos desta conjuntura na vida das mulheres inseridas neste trabalho. É preciso converter os problemas vistos até então em operações científicas práticas (BOURDIEU, 1989) que não só sejam capazes de compreender de que forma este quadro é reproduzido localmente, mas, principalmente, quais as possibilidades de transformações.

É diante deste pensamento que este capítulo se dedicará à análise da terceirização do serviço de limpeza na Universidade Estadual de Campinas. Quem são as pessoas realizando este trabalho e sob quais condições? Como são suas experiências em seu ambiente de trabalho? De que forma elas se diferenciam do restante da comunidade universitária?

A hipótese desta pesquisa é que o trabalho terceirizado da limpeza na Universidade Estadual de Campinas tem sido realizado ante condições cada vez mais precárias, sob um conjunto de violências e desigualdades evidenciadas pela distância entre as experiências das funcionárias terceirizadas e do restante do corpo universitário – uma distância que se torna mais visível na medida em que suas experiências são comparadas com as de mulheres com realidades sociais bastante próximas das suas, como as atuais copeiras e as antigas "auxiliares gerais" da Unicamp. Estas desigualdades, entretanto, ainda são invisibilizadas pela lógica do trabalho terceirizado e, possivelmente, por uma postura negligente da universidade.

A ordem segundo a qual estão distribuídas as informações e casos analisados neste capítulo visa, durante a leitura, uma aproximação cada vez maior – na medida do possível – das experiências das trabalhadoras terceirizadas dedicadas a limpeza da Universidade Estadual de Campinas. Veremos que suas vivências trabalhistas são significativamente afetadas por esferas que extrapolam seu campo

de trabalho. Por isso, julgamos ser necessário abarcar nas análises fatores outros que nem sempre estão diretamente relacionados ao trabalho terceirizado. Os títulos e subtítulos, os trechos selecionados das falas das entrevistadas, bem como o texto que precedem suas palavras, pretendem apontar para os traços que entendemos como mais pertinentes do grupo analisado, sobretudo os principais entraves encontrados durante suas trajetórias. Entendemos que pela transcrição das entrevistas, o discurso oral passa por transformações decisivas, em que muitos elementos – o silêncio, a postura, a entonação, a pronúncia, os olhares – se perdem ou não recebem o devido valor. Por isso, pequenas intervenções serão eventualmente realizadas na reprodução de suas falas.[47] Ademais, acrescentaremos fotografias e fotocolagens no decorrer do texto na tentativa de reproduzir elementos que por vezes escapam a linguagem escrita. Através destes elementos, buscamos compreender não apenas suas experiências profissionais, mas também as condições sociais e os condicionamentos – a formação, o histórico familiar, a saúde, os costumes – dos quais estas trabalhadoras são produto (BOURDIEU, 2008) para que, desta forma, possamos refletir, sem se perder em uma utopia distante, possibilidades pragmáticas de melhorias e transformações.

[47] Nenhuma das alterações realizadas comprometem o sentido das falas. Nos restringimos a aliviar o texto eliminando apenas redundâncias e manias de linguagem (como o "né" e o "tipo").

4.1 A Unicamp, um universo multifacetado

FIGURA 2 - Unicamp, campus Barão Geraldo

Fonte: http://www.unicamp.br/unicamp/sites/default/files/field/pagina_interna/mapa_campus_tranquilo_unicamp_160808.pdf

A Universidade Estadual de Campinas, espaço de realização desta pesquisa, fundada em 5 de outubro de 1966, foi considerada por dois anos consecutivos (2017 e 2018) a melhor instituição de ensino superior da América Latina, segundo o ranking mundial divulgado pela instituição britânica Times Higher Education (THE). No Brasil, também ficou em primeiro lugar nos dois últimos anos no ranking anual do principal indicador de qualidade do ensino superior brasileiro, o Índice Geral de Cursos (IGC) divulgado pelo Ministério da Educação (MEC)[48]. É considerada, portanto, uma instituição de excelência e conta com grande reconhecimento e prestígio social.

Dividida em três campi – Campinas, Piracicaba e Limeira –, esta universidade compreende, no total, 24 unidades de ensino e pesquisa, além de um complexo de saúde com duas grandes unidades hospitalares; 23 núcleos e centros interdisciplinares, e dois colégios técnicos. Conta, no ano de 2017, com 66 cursos de graduação e 153 programas de pós-graduação; um quadro de 34.652 alunos regularmente matriculados, 1.867 docentes e 8.000 funcionários atuantes nas áreas administrativa, técnica, de ensino e pesquisa.[49]

O campus Barão Geraldo tem área física total de 3.891.940 m² e área construída de 598.429 m². Está localizado na Cidade Universitária "Zeferino Vaz", Distrito de Barão Geraldo, a 12 km do centro da cidade de Campinas. O principal acesso ao campus se dá pela rodovia D. Pedro I, que interliga as rodovias Anhanguera, Bandeirantes e Santos Dumont.[50] Para a circulação interna, a universidade ofere um serviço de transporte gratuito, com a finalidade de facilitar o deslocamento da comunidade universitária dentro do perímetro do campus. Este é um serviço grandemente utilizado por estudantes e funcionários terceirizados, sobretudo para a locomoção até os restaurantes universitários (Figura 3).

O campus conta com três restaurantes – o Restaurante Universitário (RU), Refeitório da Administração (RA) e Restaurante da Saturnino (RS) –, onde são servidas as refeições ao corpo acadêmico. Para funcionários, docentes, alunos e pesquisadores, a Unicamp disponibiliza gratuitamente os serviços do Centro de Saúde da Comunidade (CECOM) através de atendimento ambulatorial em diversas

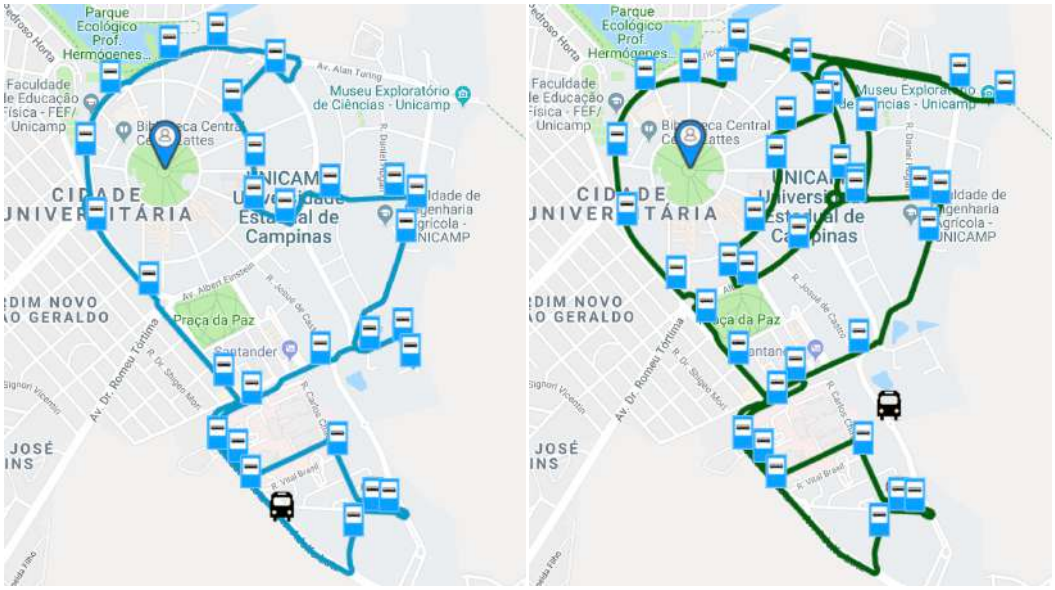
---

[48] Fonte: https://exame.abril.com.br/carreira/as-melhores-faculdades-e-universidades-do-brasil-segundo-o-mec-2/

[49] Fonte: https://www.unicamp.br/unicamp/alunos

[50] Fonte: http://www.unicamp.br/unicamp/visitantes

FIGURA 3 - Rotas do circular 1 e 2



Fonte: https://www.prefeitura.unicamp.br/servicos/diretoria-de-servicos-de-transporte/mapa-circulares

especialidades médicas, saúde mental, fisioterapia, nutrição, enfermagem e odontologia.[51] Apresenta também a Divisão de Educação Infantil e Complementar (DEdIC), um espaço socioeducativo para bebês e crianças, filhos e filhas de servidores Unicamp, Funcamp e estudantes de graduação e pós-graduação, acessado mediante avaliação socioeconômica. No mais, existem laboratórios de informática, bibliotecas e a rede sem fio *eduroam* disponíveis para a comunidade.

A Unicamp é uma autarquia, sendo, assim, autônoma em sua política educacional: têm total autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.[52] Seus recursos financeiros são obtidos principalmente pelo

---

[51] De acordo com a Portaria Interna nº 04/2013, o Centro de Saúde da Comunidade (CECOM) oferece serviços aos usuários ativos que atendem os seguintes requisitos:
1- Vínculo com a Unicamp – funcionário e docente ativos, estagiário com registro formal junto à DGRH, funcionário e docente aposentados através dos regimes estatutário ou CLT, patrulheiro, professor colaborador voluntário e pesquisador colaborador voluntário com registro formal junto à DGRH, aluno regular dos colégios técnicos, aluno regular de graduação dos programas de pós-graduação (mestrado, doutorado), aluno de aprimoramento, aluno especial estrangeiro e pesquisador de pós–doutorado, vinculado ao Programa de Pesquisadores de Pós- Doutorado.
Parágrafo 1º- Os atendimentos de psicologia e na especialidade médica de psiquiatria aos alunos regulares de graduação e dos programas de pós-graduação serão realizados pelo Serviço de Assistência Psicológica e Psiquiátrica ao Estudante da Unicamp – SAPPE.
2- Vínculo com a Funcamp – funcionário ativo, estagiário com vínculo formal junto à área de recursos humanos da fundação e patrulheiro.
Fonte: https://www.cecom.unicamp.br/cadastro/

[52] Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

Governo do Estado de São Paulo e através de instituições nacionais e internacionais de fomento, e a universidade tem plena liberdade para o remanejamento destes recursos entre ítens de pessoal, custeio e capital (SCHWARTZMAN, 1988).

Cerca de 50 mil pessoas convivem no espaço universitário da Unicamp diariamente. Além de estudantes, professores e funcionários contratados por concurso público, o que poucos parecem lembrar é que existem funcionários terceirizados – contratados através de processos de licitação – responsáveis pela vigilância, portarias, restaurantes, copas, almoxarifado, monitoramento, manutenção predial, limpeza predial e hospitalar da universidade.

Em 2017, o setor de limpeza representado pelas empresas Alternativa Serviços de Terceirização em Geral Ltda na limpeza predial, e Centro Saneamento e Serviços Avançados Ltda na limpeza hospitalar, conta com 506 e 400 funcionários, respectivamente. Para a prestação de serviços de controle, operação e fiscalização de postarias e edifícios, há 337 funcionários; na vigilância são 200 funcionários contratados pela Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (FUNCAMP) e para os outros serviços da FUNCAMP, existem mais 385 trabalhadores, sendo 289 destes alocados na Produção de Refeições e Serviços de Copa; nos serviços de manutenção predial e urbana, 126 funcionários; e, por fim, mais 44 funcionários fixos e 16 funcionários não fixos (conforme demanda), prestando serviços de limpeza pública.[53] Os funcionários terceirizados somam-se, assim, no total de 2.014 trabalhadores e trabalhadoras.

Infelizmente, as informações sobre a quantidade de homens e mulheres prestando serviços terceirizados da limpeza na universidade não estão disponíveis através dos serviços da Unicamp. E, apesar de algumas tentativas, a empresa contratada também não forneceu nenhuma informação. É facilmente observável, no entanto, a gritante predominância de mulheres neste trabalho. Durante todo o processo de realização desta pesquisa apenas dois homens foram vistos trabalhando como auxiliares de limpeza.

Apesar de conviverem diariamente e dividirem o mesmo espaço, estas funcionárias terceirizadas parecem permanecer sem nenhum tipo de interação com o restante da comunidade universitária – no máximo trocam um "bom dia" ou "boa

---

[53] Dados referentes a março e novembro de 2017, disponíveis através de pedido ao Serviço de Informações ao Cidadão Unicamp: http://www.unicamp.br/unicamp/acesso-a-informacao.

tarde". Este isolamento não é por acaso e decorre, em grande parte, da lógica de trabalhado na qual estão inseridas. O uso de uniformes, as recomendações de não usar maquiagem ou bijuterias, de não circular pelo campus, de não se dirigir a estudantes, o horário de almoço sempre antes das 12h são alguns dos exemplos que explicam a separação destas funcionárias do restante da universidade. Além disso, a Unicamp não oferece os serviços disponíveis para o resto de seus funcionários, corpo discente e docente – isto é, o CECOM, DEdIC, bibliotecas, laboratórios de informática, rede sem fio *eduroam* – a seus funcionários terceirizados, contribuindo, portanto, com esta separação.

FIGURA 4 - Acesso restrito às bibliotecas

Fonte: produção própria

Foi visando romper este distanciamento que, em 2012, alguns estudantes da Unicamp iniciaram o projeto de extensão comunitária "Educação de Jovens e Adultos na Comunidade Universitária da Unicamp (EJA-Unicamp)". A formulação inicial da proposta surgiu após a realização da Semana de Extensão Universitária em 2011, sediada no Instituto de Economia:

> A problematização apresentada no evento girava em torno do caráter de extensão universitária praticada pela instituição, de cunho corporativo e privado, cobrando mensalidades para especializações empresariais e mesmo alugando espaços públicos para que instituições terceiras às realizassem. Os encaminhamentos do evento direcionavam a mobilização dos alunos à prática de uma

> extensão popular, uma tentativa de aproximação da universidade junto a sua função social na comunidade que se insere e o intercâmbio do saber popular com o saber acadêmico (MOMESSO, 2015, p. 32).

O projeto partiu de uma problematização da própria atuação dos estudantes universitários, da dinâmica espacial do campus e da presença do trabalho terceirizado em um espaço público como a universidade. Através de diversas atividades – aulas de alfabetização, matemática, oficinas de artesanato, instrumentos musicais, informática, sessões de cinema, saraus, etc. – o coletivo busca construir um ambiente favorável a troca de conhecimento e experiências de forma não-hierárquica.[54]

FIGURA 5 - Roda de samba no sarau

Fonte: produção própria

Na prática, não é tão simples de se atingir tais objetivos. Os conflitos presentes no trabalho terceirizado começam a se tornar visíveis já na construção do projeto, levando-o a apresentar uma enorme flexibilidade, desde as atividades que são realizadas, os locais onde acontecem e as pessoas que as frequentam. As oficinas organizadas pelo coletivo já aconteceram em diversos locais da

[54] O projeto EJA-Unicamp foi aprovado com financiamento através do Edital PREAC PEC por alguns anos consecutivos – de 2012 a 2016 –, voltando a ser aprovado no edital lançado em 2018.

universidade. Nos primeiros anos do projeto, o Instituto de Economia sediava a maior parte das oficinas (no início de português e matemática e, posteriormente, de artesanato, pífano, alongamento e sessões de acupuntura), porém, com o decorrer do tempo, as atividades se espalharam no espaço universitário, passando por diferentes institutos e faculdades (saraus e atividade da "árvore da convivência"[55]), pelo Diretório Central dos Estudantes (oficinas de artesanato e sessões de curta-metragem), pela Biblioteca Central (oficinas de informática), Ciclo Básico (sessões de curta-metragem) e pelas praças públicas da Unicamp (saraus e oficinas de artesanato). O número de pessoas frequentando os eventos sempre variou muito. Em alguns momentos, apenas uma ou duas funcionárias presenciavam com frequência as atividades e, em outros, a turma passava a ser tão grande que deixava de caber nas salas onde eram realizadas as atividades (mais de 15 pessoas).

Uma das principais dificuldades encontrada na realização das atividades é a falta de tempo. Nos primeiros anos do projeto EJA-Unicamp, as funcionárias tinham 1 hora e 40 minutos de almoço, e este período era relativamente flexível – era possível conversar com as encarregadas das funcionárias ou até mesmo com o supervisor, para que elas pudessem permanecer por um pouco mais de tempo nas oficinas. Atualmente, entretanto, este horário foi reduzido para 1 hora e 12 minutos e, agora, elas são autorizadas a almoçar apenas em um dos restaurantes da universidade, o RU.

O tempo está longe de ser o único problema. Apesar de algumas funcionárias demonstrarem muito interesse nas atividades realizadas[56], muitas vezes o cansaço as impedem de aproveitar as oficinas. Diversas vezes dormem durante as atividades

---

[55] Em 2016 o coletivo realizou uma atividade-itinerante, onde as funcionárias terceirizadas eram chamadas em seu próprio setor para, através de uma conversa descontraída, desenhar uma "árvore da convivência". Na raiz desta árvore eram escritos os problemas, conflitos e dificuldades que elas enfrentavam em sua rotina de trabalho (por exemplo, a impressão que tinham de que as pessoas na universidade sentiam-se "superiores" a elas); no tronco, os caminhos e ações práticas para solucionar ou melhorar os problemas observados (como o hábito de cumprimentar as pessoas com quem convivem) e, por fim, na copa descrevia-se a melhor forma possível de convivência no espaço de trabalho (um espaço onde as pessoas fossem humildes e dispostas a dialogar). Além disso, desde 2012 são realizados semestralmente saraus culturais (cada vez em um local diferente), onde costumam acontecer apresentações musicais, circenses e teatrais.

[56] Todas as atividades realizadas buscam ser construídas a partir de sugestões das próprias funcionárias, ou seja, de acordo com seus interesses. Isso vale tanto para os tipos de oficinas que serão realizadas, como os próprios temas trabalhados das oficinas. Por exemplo, uma das principais demandas das funcionárias no começo do projeto era por aulas de alfabetização. Assim, durante as aulas, o temas abordados consistiam em assuntos de interesse para as funcionárias: a Unicamp, o trabalho terceirizado, os serviços doméstico, direitos sociais, etc.

FIGURA 6 - 1h12 de almoço, sempre antes das 12h.

Fonte: produção própria

ou deixam de frequenta-las, optando por descansar após o almoço. Em outros casos, algumas funcionárias não conseguem continuar acompanhando as oficinas pois são constantemente trocadas de setores, ficando, assim, longe de onde as atividades são realizadas. É comum também que algumas funcionárias não participem das atividades por preferirem não ficar próximas de algumas de suas colegas de trabalho, devido as constantes "fofocas" entre as trabalhadoras.

A realização do serviço terceirizado na Unicamp ocorre mediante processos licitatórios, sendo que o critério adotado pela universidade no julgamento das propostas elaboradas pelas empresas participantes do processo é o de “menor

preço global mensal”[57]. A efetuação do serviço da limpeza é organizada a partir da separação dos locais (setores) a serem limpos e das atividades a serem realizadas.[58] A atribuição destas tarefas e locais entre as faxineiras é feita por encarregadas[59] – cargo acima das faxineiras –, que realizam esta separação conforme julgam apropriado. As encarregadas, por sua vez, respondem às supervisoras (em 2017, haviam duas mulheres como supervisoras), função que praticamente não tem contato com as faxineiras, com algumas excessões.

Em 2015, último ano em que ocorreu um processo licitatório, houve uma troca da empresa contratada para realizar o serviço de asseio e conservação (limpeza de ambientes externos e internos de prédios e instituições). Com esta mudança, os problemas enfrentados pelas funcionárias e, portanto, também na realização do projeto, foram agravados. A contratação da nova empresa resultou numa redução de R$725.181,24 no valor anual do contrato (queda de aproximadamente 5,10% do contrato anterior), acompanhada por uma revisão da área a ser limpa, aumentada em 9,12% e totalizando um adicional de 69.040,07 m², distribuídos entre área interna, externa e vidros. Em abril de 2016, o plano de contingenciamento anunciado pela Unicamp através da Resolução GR no 10/2016 impôs mais dois cortes no serviço de limpeza – um deles a ser encabeçado pelos Órgãos e Unidades usuários de serviços terceirizados, e outro decorrente de renegociação dos contratos existentes pelos órgãos da Administração Central, a partir dos artigos 9o e 10o da

---

[57] PREGÃO ELETRÔNICO DGA – No 1011/2015
5. DA SESSÃO PÚBLICA E DO JULGAMENTO
5.3. No julgamento das propostas será adotado o critério de menor preço global mensal, observadas as condições definidas neste edital.

[58] As definições das áreas a serem limpas, das tarefas realizadas e suas respectivas frequência constam no Anexo I do edital de contratação lançado pela Unicamp.

[59] Segundo o Anexo III do edital, cada encarregada responsabiliza-se por 30 faxineiras. No entanto, segundo uma das encarregadas, existem no total 12 encarregadas. Considerando que existem 506 funcionárias no setor de limpeza predial, cada encarregada acaba responsabilizando-se por mais de 40 funcionários.

Resolução.[60] Dentre as consequência destes cortes financeiros, destacam-se: redução do quadro de funcionárias(os); aumento da carga de trabalho individual; demissões frequentes das(os) trabalhadoras(es) em período de experiência; redução do horário de almoço; aumento do preço do transporte fretado; irregularidades nos pagamentos salariais e; maior rotatividade das(os) funcionárias(os) entre os Órgãos e Institutos.[61]

Um outro lado da universidade

É razoável considerar que a Unicamp é considerada por grande parte de sua comunidade como um *locus* do saber, de liberdade acadêmica e inteligência. Esta, entretanto, não é a única visão existente sobre este espaço. Muitas das funcionárias terceirizadas não sabem que seu espaço de trabalho é uma universidade pública. As experiências vivenciadas por estas mulheres na universidade se diferem consideravelmente do restante da comunidade, levando-as a construir perspectivas diferentes do que é a Unicamp. A justaposição destas diferentes visões da universidade evidencia o confronto de mundos diferentes convivendo em um mesmo lugar.

Entendemos que para pensar os espaços que "aproximam pessoas que tudo separa", como a universidade, é necessário substituir imagens simplistas e unilaterais "por uma representação complexa e múltipla, fundada na expressão das mesmas realidades em discursos diferentes, às vezes inconciliáveis; e […] abandonar o ponto de vista único, central, dominante, em suma, quase divino […]" (BOURDIEU, 2008, p. 11-12). A observação das experiências dos funcionários

---

[60] "Artigo 9o - Os Órgãos e Unidades usuários de serviços terceirizados deverão promover uma reavaliação dos contratos existentes, especialmente dos serviços de limpeza, com a finalidade de redução de despesas em, no mínimo, 5% (cinco por cento).
§ 1o - Excetuam-se ao determinado neste artigo os serviços de impressão e reprografia, cujo tratamento consta no item "a" do artigo 8o.
§ 2o - A VREA e a DGA deverão definir os procedimentos e o calendário das revisões dos contratos de serviços, apresentando em 30 dias um relatório à Administração Superior.
§ 3o - A VREA e a DGA orientarão os Órgãos e Unidades sobre os procedimentos a serem adotados para efetivar as revisões de contratos de serviços.
Artigo 10 - Independentemente das ações relativas à redução de serviços contratados previstos no artigo 9o, A VREA e a DGA apresentarão à Administração Superior, em 30 dias, um plano de renegociação de valores dos contratos existentes, visando a obtenção de redução de despesas para a Universidade em 5% (cinco por cento), respeitando os limites previstos na legislação." Disponível em: http://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?id_norma=3965

[61] Estudo realizado pelo coletivo EJA através da análise dos últimos editais e propostas das empresas vencedoras (disponíveis através de pedido ao Serviço de Informações ao Cidadão Unicamp: http://www.unicamp.br/unicamp/acesso-a-informacao.).

e funcionárias terceirizados em seu espaço de trabalho podem sugerir uma imagem bastante diferente daquilo que costumamos ver da universidade, isto é, uma instituição de excelência, mas que, paradoxalmente, mantém um trabalho precário e é conivente com uma série de desrespeitos trabalhistas.

De que forma, então, as experiências das funcionárias terceirizadas se diferenciam do restante da comunidade? O primeiro passo desta pesquisa deverá ser o de desconstruir uma espécie de normalidade que torna comum a posição das faxineiras, isto é, romper com a invisibilidade destas trabalhadoras. Quem são essas mulheres? É possível encontrar padrões de privilégio ou marginalização nas experiências observadas? Se sim, por que e de que forma eles foram e são construídos?

4.2 O perfil da faxineira: um quadro geral

Para traçar o perfil das trabalhadoras foram realizadas 18 entrevistas semi-estruturadas com as funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp (APÊNDICE A). As entrevistas foram todas realizadas durante o horário de almoço das funcionárias, entre 10h30 e 12h (o horário de almoço pode variar entre este período, mas não passa de 1 hora e 12 minutos). Neste período, saíamos andando pelos institutos e faculdades até que encontrássemos alguma funcionária que, esclarecidos os objetivos da pesquisa, concordasse em responder ao questionário. Sendo assim, cada entrevista foi realizada em um local diferente da Unicamp, mas quase sempre em locais muito escondidos, onde quase nenhum estudante ou professor(a) costumam frequentar.

Levando em consideração os mecanismos de exclusão das trabalhadoras, para proteger aquelas que em nós confiaram, garantimos o ocultamento de suas identidades. A fragilidade implícita em suas posições torna arriscado qualquer suspeita de envolvimento com denúncias, podendo resultar em drásticas consequências para as trabalhadoras. Sendo assim, seus nomes serão trocados por nomes fictícios, algumas informações serão cruzadas e, quando necessário, os lugares ou qualquer indicação que permita a identificação destas mulheres serão mudados ou omitidos.

Nem sempre as funcionárias aceitavam responder ao questionário, afinal o horário de almoço é único momento de descanso que elas têm durante a jornada de

FIGURA 7 - Invisibilidade

Fonte: produção própria

trabalho. Na maior parte das vezes, eram encontradas sentadas ou deitadas no chão (às vezes em cima de um papelão) ou bancos de concreto. Quase sempre estavam sozinhas ou com mais algumas poucas colegas de trabalho – apenas uma única vez encontramos um grupo grande, com mais de cinco funcionárias no mesmo espaço.

Quando acompanhadas, algumas funcionárias se mostravam relutantes em responder algumas das questões, uma vez que suas colegas poderiam denunciar suas respostas às encarregadas ou mesmo diretamente no escritório administrativo da empresa. Parecia haver também um receio da própria encarregada aparecer durante a entrevista ou mesmo de escutar as respostas, sem que notássemos. Em diversos momentos, as respostas eram cochichadas, enquanto o olhar se mostrava atento para perceber se não havia nenhuma escuta escondida por perto. Sendo assim, nem sempre todas as perguntas foram feitas ou devidamente respondidas.

Havia também uma certa desconfiança das funcionárias em relação a minha figura da pesquisadora, pois, além de serem recomendadas a não falarem com os

estudantes, nada garantia que seus respostas não fossem delatadas à supervisão. Minha abordagem não deixava de ser uma intrusão, situação que inevitavelmente gerava certa insegurança e receio – visíveis nos olhares, gestos, posturas e até mesmo no silêncio. Assim, mesmo quando concordavam em participar desta troca comigo, devemos levar em conta que sempre havia nas interações que estabelecíamos uma dissimetria social, isto é, uma distância que separava minha condição de pesquisadora ou aluna de suas condições de funcionárias da limpeza. Como coloca Bourdieu (2008, p. 694), ainda que a interrogação científica exclua "por definição a intenção de exercer qualquer forma de violência simbólica capaz de afetar as respostas", nestas situações "não se pode confiar somente na boa vontade, porque todo tipo de distorções estão inscritas na própria estrutura da relação de pesquisa." Assim, como será visto adiante, algumas das respostas destas funcionárias durante as entrevistas contradizem suas falas de outros momentos em que elas encontravam-se fora deste tipo de situação.

A familiaridade de algumas funcionárias com a minha pessoa, graças a minha participação nas atividades do projeto de extensão "EJA-Unicamp" desde 2012, certamente foi um facilitador. Através da convivência com as faxineiras consequente da minha participação no coletivo, muitas funcionárias já conheciam previamente minhas intenções com a pesquisa e confiavam suficientemente em mim para responder sem medo às questões. Mesmo não tendo participado diretamente das atividades semanais do projeto de extensão, algumas funcionárias frequentam os saraus semestrais, ou conhecem alguém que frequenta ou já frequentou as atividades, que poderiam lhe confirmar de alguma maneira a minha confiabilidade. Nesta dinâmica, uma funcionária chegou a me recomendar alguns setores e me indicar pessoas que gostariam de aproveitar a situação para dar sua opinião sobre seu próprio trabalho e sobre a lógica da empresa: *"conversei com fulana no ponto de ônibus, ela disse pra você ir lá no setor dela*!". Assim, oito das dezoito funcionárias entrevistadas certamente me conheciam minimamente, o restante provavelmente nunca tinha me visto nem conhecia o projeto de extensão.

O convívio e conhecimento prévio da realidade vivenciada pelas funcionárias foi fundamental para a elaboração de um roteiro de entrevista que pudesse efetivamente contribuir para a pesquisa. Vale dizer que, inicialmente foram feitas duas entrevistas com um roteiro de 34 perguntas. Entretanto, a conversa

proporcionada pela entrevista e uma breve análise dos resultados obtidos mostraram a insuficiência do questionário. Foram acrescidas, assim, mais 16 perguntas, resultando num total de 50 questões acerca da infância, estudos, família, trabalho, lazer e planos para o futuro (Apêndice A).

No geral, estas funcionárias não completaram os estudos – das dezoito funcionárias entrevistadas apenas três têm ensino médio completo e duas incompleto, as outras treze não terminaram o ensino fundamental.[62] Entraram para o mundo do trabalho extremamente cedo, sobretudo a partir do trabalho rural ou doméstico. Algumas das trabalhadoras começaram a trabalhar ainda com 7 ou 8 anos e apenas duas deram início às atividades profissionais com mais de 15 anos.

A maioria de seus pais não apresentam escolaridade nenhuma. Dentre os pais, onze não têm escolaridade, quatro apresentam ensino fundamental incompleto e dos outros três não se tem informação. Já entre as mães, há apenas uma com ensino médio completo, sete com os estudos não acabados e dez sem escolaridade. Quase todas tem dois filhos ou mais (uma não tem filho e uma tem apenas um), sendo o máximo encontrado de quatro filhos. Por outro lado, todas apresentam ao menos dois irmãos/irmãs, sendo que a maioria (dez delas) têm cinco irmãos/irmãs ou mais (com o máximo de 17).

A maior parte das faxineiras se reconhece enquanto parda (11), uma enquanto negra, cinco como brancas e uma como *outros*.[63] Oito delas são casadas, três são amigadas/juntadas, quatro se separaram, uma é viúva e duas são solteiras. Sete delas nasceram na década de 1960, cinco na década de 1970, quatro na de 1980 e uma delas nasceu nos anos 1950. Metade das trabalhadoras residem em Sumaré, oito delas em Campinas e uma em Hortolândia, e todas vêm de fretado

---

[62] Atualmente, o Ensino Fundamental corresponde a nove anos de escolarização. Considera-se que aos seis anos de idade a criança esteja no primeiro ano do ensino fundamental e termine esta etapa de escolarização aos 14 anos. Os três anos subsequentes correspondem ao Ensino Médio, fase final da educação básica brasileira. Fonte: http://portal.mec.gov.br/ensino-fundamental-de-nove-anos.

[63] As cores foram registradas com base na autodeclaração. Em apenas um dos caso discordamos da declaração realizada. A funcionária alega: "*não gosto que me chamem de negra*" e, por isso, se considera parda, apesar do tom escuro de sua pele. Apesar das limitações, optamos por manter as denominações escolhidas pelas funcionárias. No entanto, vale ressalvar que a população negra, para fins de estudos demográficos, na atual classificação racial do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), é considerada a partir do somatório de pretos + pardos (OLIVEIRA, 2004, p. 57-58), sendo parda "a pessoa que se declarou mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça". Fonte: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad99/metodologia99.shtm.

para a Unicamp.[64] Oito delas nasceram no estado de São Paulo, sendo que destas, apenas quatro na cidade de Campinas. Seis nasceram em Minas Gerais, e as outras nos estados de Alagoas, Maceió, Bahia e Ceará. Podemos dizer, portanto, que a maior parte (60% ou mais) das funcionárias entrevistadas são pardas, com escolaridade incompleta, trabalhadoras desde crianças, mães, migrantes, esposas (casada ou juntadas), filhas de pais com baixa escolaridade ou sem escolarização e

TABELA 5 - Características sociais das trabalhadoras terceirizadas da limpeza da Unicamp

Nome fictício	Ano nascimento	Cor/ Raça	Estado natal	Escolaridade	Cidade de residência	Idade que começou a trabalhar	Primeiro trabalho	Pretende ficar neste trabalho?
Adriana	1969	Parda	AL	EF incompleto	Sumaré	14	Lavadeira	S
Célia	1956	Parda	MG	EF incompleto	Campinas	7	Trabalho rural	S
Teresa	1980	Parda	MA	EF incompleto	Sumaré	8	Trabalho rural	N
Maria	1973	Parda	SP	EF incompleto	Sumaré	10	Babá	N
Isadora	1981	Negra	MG	EM completo	Sumaré	12	Babá	S
Hosana	1989	Parda	SP	EF incompleto	Sumaré	15	Faxineira	N
Helena	1975	Branca	SP	EM completo	Sumaré	12	Babá	N
Ligia	1983	Parda	SP	EM incompleto	Campinas	14	Faxineira	N
Madalena	1968	Branca	BA	EM completo	Campinas	23	Sem informação	N
Lurdes	1960	Parda	MG	EF incompleto	Campinas	8	Trabalho rural	S
Roseli	1961	Parda	SP	EF incompleto	Sumaré	9	Trabalho rural	S
Lais	1965	Parda	MG	EF incompleto	Campinas	10	Trabalho rural	S
Magda	1973	Parda	SP	EF incompleto	Campinas	13	Babá	S
Fatima	1966	Branca	CE	EF incompleto	Campinas	22	Faxineira	S
Elisa	1964	Branca	MG	EF incompleto	Sumaré	11	Doméstica	S
Isabel	1968	Outros	MG	EF incompleto	Hortolândia	15	Doméstica	S
Ana	1974	Branca	SP	EF incompleto	Campinas	14	Pipoqueira	S
Olivia	1971	Parda	SP	EM incompleto	Sumaré	14	Costureira	N

Fonte: produção própria

TABELA 6 - Arranjos familiares das trabalhadoras terceirizadas da limpeza da Unicamp

Nome fictício	Estado Civil	Nº irmãos	Nº filhos	Profissão mãe	Profissão pai	Profissão/ Situação marido	É a principal fonte de renda da casa?	Faz algo para complementar a renda?	O que?
Adriana	Separada	4	3	Lavadeira	Estivador		N	S	Artesanato
Célia	Separada	14	3	Trabalho rural	Trabalho rural		S	N	
Teresa	Solteira	4	4	Trabalho rural	Trabalho rural		S	S	Casa de show
Maria	Casada	5	2	Doméstica	Sem informação	Desempregado	S	S	Faxina
Isadora	Solteira	8	0	Lavadeira	Funcionário público		N	N	
Hosana	Juntada	3	2	Cozinheira	Sem informação	Limpador de vidro	N	S	Vende Avon e Natura
Helena	Casada	12	4	Trabalho rural	Trabalho rural	Desempregado	S	S	Faxina
Ligia	Casada	17	2	Faxineira	Auxiliar de construção	Ajudante geral (CEASA)	N	S	Manicure
Madalena	Separada	7	2	Trabalho rural	Trabalho rural		S	N	
Lurdes	Juntada	2	4	Trabalho rural	Trabalho rural	Ajudante geral (CEASA)	S	N	
Roseli	Casada	4	2	Parteira	Trabalho rural	Aposentado)	N	N	
Lais	Juntada	6	2	Trabalho rural	Trabalho rural	Pedreiro	S	N	
Magda	Casada	5	3	Dona do lar	Encanador/Eletricista	Pedreiro	S	N	
Fatima	Casada	3	4	Dona do lar	Cozinha industrial	Ajudante geral (CEASA)	N	N	
Elisa	Casada	3	2	Dona do lar	Trabalho rural	Segurança	N	N	
Isabel	Casada	5	1	Professora	Exército	Mecânico	N	S	Vende Avon e Natura
Ana	Viúva	4	2	Faxineira	Sem informação		S	S	Ganha pensão
Olivia	Separada	5	3	Faxineira	Trabalho na prefeitura		S	S	Lava sepultura

Fonte: produção própria

[64] O transporte fretado é um serviço de transporte coletivo contratado pela empresa que cumpre a função de buscar as funcionárias em pontos de ônibus nos bairros em que habitam e levá-las até a Unicamp.

têm, em 2018, 45 anos de idade ou mais (Tabela 5 e 6) (para visão completa ver APÊNDICE B).[65]

Estas trabalhadoras moram em locais periféricos da região metropolitana de Campinas, sempre distantes do seu local de trabalho. Dependem do ônibus fretado para comparecem no serviço, o que implica uma demora razoável para chegarem à universidade e, portanto, na necessidade de levantarem ainda de madrugada (por volta das 4 horas).[66] O ônibus fretado chega à universidade por volta das 05h30min para que as trabalhadoras estejam prontas para dar início ao trabalho às 06 horas e parte da Unicamp às 16h. As funcionárias cumprem, portanto, extensas jornadas de trabalho durante os dias úteis da semana, além de trabalharem mais quatro horas aos sábados.

"…é só lavar e limpar, tirar pó, limpar o chão. Eu acho que não tem estudo pra isso não!"

Um outro importante aspecto que estas trabalhadoras tem em comum é a predominância dos trabalhos considerados como tipicamente femininos em suas trajetórias e de suas famílias. Em todos os casos, ou elas ou suas mães trabalharam em algum momento antes do atual emprego como empregadas domésticas, faxineiras ou babás. Além destes, os empregos pelos quais as trabalhadoras e suas mães já passaram são sempre aqueles culturalmente associados a condição de mulher: cozinheira, lavadeira, manicure, parteira, copeira, professora, costureira, cuidadora de idosos e dona do lar. Não há nenhum caso que se distancie consideravelmente dos serviços ditos "femininos" – o exemplo mais distante que podemos encontrar é o da funcionária que antes trabalhava em um bar.

A condição de classe herdada pelas trabalhadoras – na maior parte das vezes seus familiares se ocupavam do trabalho rural – resulta, no geral, em uma baixa escolaridade e qualificação. Como vimos, a maioria delas (13) apresenta o ensino fundamental incompleto, apenas duas delas completaram o fundamental e três tem ensino médio completo. Este fato, somado a naturalização dos afazeres domésticos

---

[65] Os traços gerais destas mulheres confirmam as recentes mudanças no perfil da trabalhadora brasileira, que passam a ser mais velhas, casadas e com filhos (GUIMARÃES, 2001; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001/02; BRUSCHINI, 2007).

[66] Sumaré fica aproximadamente a 30km da Unicamp e Hortolândia a 24km.

– como lavar, passar, cozinhar, limpar e cuidar das crianças – pode explicar os altos índices dos serviços relacionados aos trabalho doméstico.

O silêncio ou o tom de dúvida de diversas funcionárias ao escutarem a pergunta "*onde você aprendeu a limpar?*" pode sugerir como este tipo de competência é considerado como algo por elas já internalizado, como se a habilidade de limpar dispensasse qualquer tipo de aprendizado. Em alguns casos, estas trabalhadoras ajudavam desde muito pequenas a mãe a cuidar da casa e irmãos – quando elas próprias não assumiam totalmente estas funções. Em outros, elas começavam a trabalhar desde cedo, antes dos 15 anos (com excessão de duas), sobretudo como empregadas domésticas ou faxineiras.

> P: E onde que você aprendeu a fazer faxina?
> [alguns segundos de silêncio]
> P: Em casa?
> E: É… em casa.
> P: Com a sua mãe?
> E: É, também né, com a minha mãe. Porque fazia em casa né, a faxina.[67]

Precocemente, estas trabalhadoras apresentavam uma rotina pesada de serviços e obrigações, tanto na casa como na lavoura. Podemos dizer que, no geral, na relação "*trabalho* versus *escola"*, o trabalho parece ter sido colocado como absoluta prioridade na vida e família das trabalhadoras enquanto crianças, sobretudo por "uma questão de necessidades e urgências cotidianas", uma vez que "os frutos do trabalho eram imprescindíveis para a vida imediata", isto é: era imprescindível trabalhar para se obter as condições mínimas para a sobrevivência, enquanto que "os frutos do estudo eram não só duvidosos como […] projetados para uma vida futura, distante e incerta" (LINHARES, 2008, p. 101).

"Se eu tivesse condições de ter um [emprego] melhor, eu iria né, mas eu não tenho! Pra mim adquirir um melhor do que esse eu precisaria, no mínimo, de um estudo. Eu não tenho!"

A maior parte das trabalhadoras (11) não construíu nenhum plano ou expectativa em relação ao próprio futuro e pretende, desta forma, continuar indefinidamente neste trabalho. A falta de estudo ou profissionalização destas mulheres talvez seja o principal fator que justifique esta "acomodação" no atual emprego, mas não é o único. Além do baixo capital cultural, a falta de capital

---

[67] As falas da pesquisadora serão indicadas pela letra "P", enquanto as falas das pessoas entrevistadas serão indicadas pela letra "E".

econômico, social e simbólico (BOURDIEU, 2007a; 2007b; 2008) destas trabalhadoras não só contribui para a perpetuação da atual condição de trabalho, como pode explicar o próprio contentamento destas mulheres em relação ao seu trabalho: *"Eu gosto do que eu to to fazendo, porque eu não sei fazer outra coisa né?! Se tivesse estudo, não tava aí né? Então tem que gostar do que tá fazendo…".*

Em um primeiro momento, pode ser surpreendente pra aqueles com maiores níveis de escolaridade o fato de muitas das funcionárias da limpeza terem afirmado gostar de seu serviço. No entanto, esta situação se torna compreensível na medida em que consideramos a familiaridade que estas mulheres tem com este tipo de trabalho, pelas próprias experiências e de suas familiares. O fato de apreciarem seu trabalho não significa que elas não estejam cientes dos problemas que este serviço apresenta. Pelo contrário, é possível reconhecer em seus discursos que, apesar de todas as dificuldades que este serviço traz, ele ainda é, dadas as suas condições, considerado uma de suas melhores opções:

> **Caso A)** E: Às vezes a gente tá um pouquinho nervosa né: "ah, o salário vem pouco, é muita coisa pra fazer!". Mas isso aí é coisa que passa, coisa da cabeça da gente. Se não tivesse esse pouquinho também… passava fome. A gente tem que botar a mãe pra cima e agradecer a Deus que tá caindo esse pouquinho, não é verdade?
> **Caso B)** E: Oh, na realidade da vida que tá hoje, a gente ganha bem pouco… isso é a parte que eu não gosto. Mas eu acho o trabalho legal, porque é de segunda a sexta, a gente tem a oportunidade de *fazer um bico*.[68] Eu gosto das pessoas também que trabalham comigo. E é o que tá sustentando eu e minha casa. Então assim, eu dou bastante valor pro meu trabalho, não acho ruim não. Eu só não gosto da comida do bandeijão.
> P: O que você vê de benefício de trabalhar aqui […]?
> E: É a necessidade né […], principalmente agora, porque há um tempo atrás, há uns dois anos atrás, a gente tinha mais oportunidade de emprego. Tinha algumas empresas de limpeza que dão mais benefícios – eu falo através de cartão de alimentação, essas coisas assim. Ela já não dá, mas é um emprego né… não posso reclamar.

Esta falta de perspectiva e planejamento é encontrada nas funcionárias desde muito jovens. A maior parte delas (10) afirmou que, enquanto crianças, não pensavam sobre o próprio futuro, sobretudo se gostariam de ter alguma profissão: *"Na verdade eu tinha um ideal de vida muito, muito… eu achava que eu não ia nem conseguir casar, ter filho, que eu não ia conseguir me sustentar porque era tanta dificuldade, que não dava pra eu almejar profissão, futuro…".* É como se "a ambição efetiva de dominar o futuro fosse, inconscientemente, proporcional ao poder efetivo para dominá-lo" (BOURDIEU, 2007, p. 89), isto é, sabendo das poucas chances de

---

[68] "Fazer um bico" significa trabalhar em empregos temporários ou nas horas vagas, como uma fonte de renda extra.

dominar o próprio futuro, estas mulheres não se preocupam em pensar estrategicamente. Há, portanto, uma concordância de suas expectativas com as probabilidades de alcançá-las, derivada da consciência da realidade econômica, escolar e patrimonial que carregam consigo.

A soma da falta de escolaridade, da naturalização do trabalho doméstico e a constante ameaça de desemprego (o que chamamos de "fatalidade econômica" no segundo capítulo), resulta não apenas na aceitação de um emprego sem perspectiva de crescimento, mas também na submissão destas trabalhadoras a condições cada vez mais precárias de trabalho. Como veremos adiante, durante a jornada de trabalho de 44 horas semanais, estas mulheres são expostas a uma sequência de abusos patronais e a sobrecarga de trabalho, além de receberem remunerações baixíssimas: R$1.078,00 de salário bruto e aproximadamente R$940,00 líquido[69], de forma que apenas duas das dezoito funcionárias consideram seu salário suficiente para cobrir suas despesas, sendo necessário, muitas vezes, que realizem outras atividades para garantir o sustento de suas casas, como a realização de faxinas em casas de família, serviços de manicure e trabalhos esporádicos em bares e casas de festas.

Assim, o aparente contentamento das trabalhadoras em relação ao seu serviço deve ser relativizado. As afirmações de gostarem do trabalho foram quase sempre seguidas de contrabalanceamentos sobre as condições em que este trabalho é efetuado. No mais, a aproximação de algumas funcionárias trouxe conversas com novas colocações que contradiziam as antigas.

A convivência com as funcionárias ajudou a mostrar parte do mal-estar que acompanha este trabalho – o que não havia ficado evidente apenas com as entrevistas. Se durante uma entrevista uma funcionária dizia não ter reclamações sobre o trabalho – *"Eu gosto do que eu faço. E as pessoas com quem eu trabalho são muito educadas, não tem do que reclamar. […] Então eu não tenho do que reclamar de onde eu trabalho, eu gosto do que eu faço"* – poucos dias depois ela pensava em pedir demissão, ou, segundo suas próprias palavras, em "pedir sua carta de alforria" – o que indica que a funcionária é ciente da condição de exploração que seu trabalho traz. Em outros casos, as colocações não eram assim tão opostas, mas ainda mostravam que os indícios de descontentamento presentes em suas

[69] Valores correspondentes em junho de 2019 a USD 277,93 e USD 242,27, respectivamente.

falas nas entrevistas não se passavam exatamente disso: indícios – a ponta do iceberg.

"Eu almejo algo que eu não vivi, entendeu? Algo melhor que eu passei. E eu luto por isso."

Talvez um dos fatos que melhor evidencie que estas funcionárias afirmam gostar do trabalho pois acreditam que não consigam algo melhor seja o esforço que realizam não em relação ao próprio futuro, mas de seus filhos.

A pergunta "Você gosta do seu trabalho?" em todos os casos recebia, com maior ou menor intensidade, uma resposta afirmativa. Entretanto, a pergunta seguinte, "Você gostaria que seus filhos realizassem o mesmo serviço que você?", recebia respostas negativas e, dessa vez, com um grau de certeza bem maior.

> P: Você gostaria que seus filhos realizassem o mesmo serviço que você?
> E: Não. Não, porque de uma certa forma a gente não é bem valorizado. Tipo, devido eu não ter uma faculdade, não ter um diploma, as pessoas olham pra gente com um olhar diferente. Por ser da limpeza, nem todo mundo se aproxima, tem amizade, ou quando tá perto olha com aquele olhar “nossa, vamos sentar do outro lado”. Então você acaba enfrentando isso também… E até em quesitos de pertences… Se você tá dentro de um sala de aula limpando e alguém deixou alguma coisa, porque quer ficar esperando fora, aí fica toda hora: abre e fecha a porta pra poder saber se você vai roubar alguma coisa ou não. Então não gostaria dessa profissão pros meus filhos.

Em suas respostas, as funcionárias sempre se referiam a própria falta de escolaridade ou ao esforço que traçaram ou ainda traçam para que seus filhos estudem. Há sempre uma esperança da trajetória de seus sucessores ser melhor sucedida que a própria e, o grau de escolaridade, em seus discursos, parece ser o elemento-chave para dar o salto necessário na vida. Assim, podemos entender que, apesar de não apresentarem ambições em relação ao próprio futuro, seus esforços direcionam-se para a conquista de melhores oportunidades para os filhos. Suas escolhas são, em parte, "objetivamente orientadas para a conservação ou o aumento do patrimônio e, correlativamente, para a manutenção ou melhoria da posição do grupo *[sua família]* dentro da estrutura social" (BOURDIEU, 2007, p. 113).

> P: E você gostaria que seus filhos realizassem o mesmo serviço que você?
> E: Não.
> P: Por que?
> E: Porque eu não estudei e lutei tanto pra estudar eles… Então não gostaria não. Meu filho terminou agora, ano passado. Ele fez faculdade. Seis anos fazendo faculdade.

> P: O que ele fez?
> E: Engenharia. Eu tenho um engenheiro já formado. E minha filha também. Então, quando eu trabalhava a noite, eu entrava quinze pra seis da noite, saia quinze pra seis da manhã. Tomava um banho, tomava um café, fazia umas horinhas no banheiro pra dar uma descansadinha, sete e meia eu entrava no outro serviço e ia até às três horas. Pra que? Pra pagar a faculdade do meu filho.
> P: E dormia que horas?
> E: Dormia uns picadinho… eu trabalhava a noite, trabalhava no apartamento de uma médica três vezes por semana. Um dia eu chegava e limpava tudo, no outro dia eu… um dia eu chegava, lavava, limpava tudo e lavava roupa. No outro dia eu vinha, limpava outra vez e passava tudo aquela roupa. Três vezes por semana.
> P: Você tinha três empregos então? Em três períodos?
> E: É, pra ajudar… não era fácil não. Meu velho, só meu velho trabalhando… o dinheiro que ele pegava e eu, não dava pra pagar a faculdade. Pagar curso, sabe, pra eles… Batalhei. Deu certo e se fosse pra fazer tudo de novo, eu fazia. Não queria que meus filhos ficassem limpando sala de aula, lavando banheiro. Minha mãe não teve como lutar pra estudar nós. Era muito diferente na roça. Agora, o que eu lutei pra ver eles estudar e fazer faculdade… então eu quero que eles tenham um serviço bom.

Quando comparadas às experiências das gerações anteriores, as funcionárias conquistaram melhores condições de vida, isto é: foram alfabetizadas, possuem um emprego formal e com salário fixo – e, por isso, demonstram-se gratas. Se comparado ao trabalho rural ou ao serviço de doméstica, o trabalho terceirizado ainda apresenta um conjunto mínimo de benefícios (como a cesta básica e o seguro desemprego), além de conferir um grau maior de autonomia graças à impessoalidade típica deste emprego, que não apresenta a figura do patrão ou da patroa constantemente vigiando seus serviços. Por outro lado, estes avanços ainda não são suficientes para torná-las satisfeitas com a posição conquistada. Há, dessa forma, uma transmissão de aspirações de projetos para os filhos e filhas, o que ajuda a compreender os sacrifícios que realizam trabalhando em excesso e aceitando condições precárias de trabalho. Enquanto a maior parte destas funcionárias não chegou a considerar, enquanto jovem, se gostaria ou não de ter uma profissão (muito menos qual), o esforço que fazem é para possibilitar aos seus filhos ao menos esta escolha.

Deve-se considerar também que, ao mesmo tempo que não gostariam que seus filhos trabalhassem no setor da limpeza, entendem que, às vezes, esta é a única opção restante. Este seria o caso da única funcionária que disse que gostaria que seus filhos trabalhassem como ela. *"Com a crise que tá hoje, eu nem to ligando se eles trabalhar!"*. Este não seria exatamente o desejo da funcionária, mas esta passa a ser uma situação aceitável, uma vez que seus dois filhos estão desempregados e ela é o único sustento da casa. Em outros casos similares, as

funcionárias também não desejam isso pra os filhos, mas entendem que a prioridade é, antes de tudo, ter um emprego: "*eu não quero que eles trabalhem na limpeza não, mas se foi preciso um dia…*".

> P: Você gostaria que seus filhos realizassem esse serviço também?
> E: Olha, assim… como mãe não. Porque é um pouco… não chato, mas é um pouco é… vamos dizer assim, discriminado né. Porque tem coisas que você e vê e que você tem que ficar quieta né… e eu não quero que meus filhos passem por isso, mas eu busco que eles venham estudando pra ter outra função, a que eles quiser. Agora se caso, igual eu, não tiver opção e for trabalhar, é digno também.

4.3 Maria, Helena, Lucia e Rosa: semelhanças e diferenças

Este parece ser o quadro geral das funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp: vindas de famílias de baixa renda, ocupadas sobretudo do trabalho rural, elas possuem baixa escolaridade, experiência em serviços domésticos, não têm muita perspectiva para seu futuro fora do atual emprego, mas buscam melhores condições para seus familiares. Vejamos mais detalhadamente um caso específico que ilustre bem esta situação.

Maria

Chamaremos a funcionária cuja trajetória veremos a seguir de Maria. Nascida em 1973, no interior do estado de São Paulo, Maria é mãe, esposa e trabalhadora. Começou a trabalhar como babá, aproximadamente com 10 anos. Ela nunca conheceu seu pai. Sua mãe, com 6 filhos e ensino fundamental incompleto, se ocupava do trabalho rural e hoje trabalha como empregada doméstica.

Tabela 7 - Informações Maria

Maria	
Ano nascimento	1973
Cor/raça	Parda
Estado civil	Casada
Estado natal	SP
Cidade de residência	Sumaré
Nº filhos	2
Nº irmãos	5
Religião	Católica
Escolaridade	EF incompleto

Fonte: produção própria

Apesar de gostar dos estudos, Maria parou de estudar na quinta série, quando começou a trabalhar. Quando se mudou para Sumaré, onde mora até hoje, voltou a estudar e completou mais um ano de estudo, entretanto, os interrompeu pela segunda vez, pois considerou que precisava passar mais tempo com seu filho mais novo.

Maria tem dois filhos. O mais velho é casado, trabalha e mora com sua esposa. O mais novo está estudando, mora com ela e seu marido.

Seu marido está desempregado há mais de um ano e ela é, portanto, a principal e única fonte de renda da casa. Como seu salário é insuficiente para cobrir todas as despesas da família, além do serviço terceirizado na Unicamp, ela trabalha fazendo faxina e passando roupas em outras casas aos sábado e, eventualmente trabalha na madrugada dos finais de semana também como faxineira em casas de show.

Maria diz gostar de seu trabalho: *"Adoro. Não tenho do que reclamar*". Segundo ela, as pessoas com quem convive na universidade (fora da empresa) são educadas e tratam-a muito bem. Não é preciso muito para perceber que Maria é uma pessoa muito querida. Extremamente educada e gentil, chama todas as pessoas com quem convive pelo nome – funcionários, alunos mais próximos, colegas de trabalho –, está sempre sorridente e disposta a conversar. Reconhece, entretanto, que nos últimos anos as condições sobre as quais seu trabalho é realizado vieram piorando:

> Piorou tudo. Desde produto de limpeza, o jeito que eles tratam a gente, é falta de respeito total. […] falta de respeito, principalmente, pelas pessoas da empresa. Não, assim, da parte da empresa que eles falam "a base", mas os funcionários que eles colocaram aqui dentro da Unicamp.

Assim, reconhecendo algumas dificuldades em seu trabalho, Maria diz que, se aparecesse uma oportunidade melhor, ela aceitaria. Entretanto, ela não parece procurar por esta oportunidade. "*Gostaria de ficar aqui, enquanto eu tiver tendo trabalho e gostando do meu serviço, eu vou ficando. A não ser que apareça alguma coisa melhor, que eu ganhe mais, aí eu mesmo procuro sair.*" Há, portanto, uma certa inércia que a mantém em seu atual trabalho.

A posição econômica e social desta trabalhadora e de sua família indicam que a conformação de Maria com seu emprego deriva não de uma indolência com a situação, mas, sobretudo, da consciência da responsabilidade que carrega com sua família, da insegurança por ser a única fonte de renda da casa e da falta de tempo e de disposição decorrentes de sua extenuante rotina de trabalho. Não é como se não houvesse nela outros desejos e sonhos, mas eles estão longe de ser a prioridade – "*Eu penso em voltar a estudar e fazer um curso profissionalizante pra mim na área administrativa, mas ao contrário vou ficando aqui, porque serviço não tá fácil né… mas se tiver a oportunidade, aí eu saio.*"

Durante os dias da semana, Maria acorda por volta das 4 horas da manhã para pegar o ônibus fretado e chegar em seu local de trabalho às 5h35. Trabalha até as 16h e volta também de fretado para sua casa, em Sumaré. Seu marido,

desempregado, realiza a maior parte dos serviços domésticos. Segundo ela, a única coisa que ela precisa fazer depois de chegar do trabalho é a janta: "*Ah, eu… como ele tá sem trabalhar, meu marido, eu chego e ele já fez tudo. E meu menino também antes de ir pra escola ajuda a limpar a casa. Eu chego, faço janta e mais nada.*" Os únicos momentos de descanso durante sua jornada de trabalho são uma pausa para tomar café e o horário de almoço, das 10h30 às 11h42: "*o horário do café é 15min, das 8h às 8h15 da manhã, que a gente fica ali em baixo e, no almoço, a gente descansa ali mesmo, que é o nosso banheiro e onde a gente se troca*".

Maria não gosta de almoçar todos os dias no restaurante universitário, o "bandeijão". Por isso, às vezes leva uma marmita e, às vezes, fica sem almoçar. Em seu horário de almoço, ela e algumas colegas de trabalho comem e descansam em um banheiro, isolado do espaço comum de circulação de professores e alunos. Neste banheiro, além de vasos sanitários, há uma pia e armários para que as funcionárias guardem seus pertences. Ao lado da porta de entrada deste banheiro, na parte de fora, foram colocadas uma mesa e algumas cadeiras – que provavelmente não eram mais consideradas apropriadas para a sala de aula, pelo seu mal estado de conservação.

> P: E você tá fazendo suas refeições ali no banheiro?
> E: Fazendo ali no banheiro.
> P: Você traz a marmita?
> E: Trago a marmita e a gente esquenta no setor de cima que tem microondas e a gente almoça.
> P: Tem que pedir pra alguém, fica aberta a sala? Como é?
> E: É o setor que a outra menina trabalha. Que aí ela sobe lá e esquenta pra nós.

Depois de um de dia trabalho, cansada, Maria vai dormir entre 19h30 e 20h. Com certa frequência, a funcionária reclama de dores no corpo e de seu descuidado com a saúde. No pouco tempo livre que lhe resta, ela opta por ficar próxima de sua família: "*quando eu to em casa, eu gosto de assistir televisão, às vezes na minha irmã, ou então vou pro futebol com o meu menino, que a parte de mais tempo que a gente toma com ele né, que é sábado e domingo*."

Reconhecendo as dificuldades que seu trabalho traz, Maria deseja um futuro diferente para seus filhos: "*Não que não seja digno. É digno. Só que se eu tivesse condições, e tinha estudado mais e tinha conseguido um serviço melhor. Então, não desprezando o que a gente faz, mas como eles tratam a gente.*" Entretanto, apesar de discordar da tratamento que recebe da empresa, a trabalhadora considera não

valer a pena buscar melhores condições de trabalho, seja de forma independente ou pelo sindicato:

> E: Não, não sou filiada não. Eles mal vem aqui. Só vem quando da algum "bafão" ou quando chega eleição ou alguma coisa, eles vem procurar alguma coisa lá no bandeijão pra saber da gente… se a firma tá bem, se tá tratando bem a gente. Aí a gente faz um monte de denúncia, mas tudo em vão. Eles não fazem nada pra gente.
> P: E você acha que existem outras formas de vocês pressionarem a empresa pra conseguir melhorar alguma coisa?
> E: Não. Se pressiona é mandado embora. O sindicato fala "vocês tem que vim aqui" pra gente reclamar, ai cê chega lá pra fazer a reclamação… três pessoas que eu conheço, que eu já vi, que foram lá reclamar, no mês da frente foram tudo mandado embora![70]

A breve história de Maria ajuda a ilustrar as dificuldades de ascensão social em um contexto de altos índices de desemprego, sobretudo quando se é mãe, com uma idade já um pouco mais avançada, com baixa escolaridade e uma família a sustentar. Mostra como um certo conformismo com as condições precárias de trabalho derivam da crença de não ser capaz de encontrar um emprego melhor – conformismo que não se aplica a realidade dos filhos. Além disso, as experiências de Maria introduzem uma série de problemas por trás de seu trabalho, como o cansaço, a presença de espaços insalubres para descanso e refeições e os maltratos. Mais adiante, nos aprofundaremos nestas questões.

Vejamos agora um exemplo que foge da curva, isto é, que não se encaixe neste quadro generalizado que construímos a partir das características em comum da maior parte das funcionárias que participaram da pesquisa. Ainda que a trajetória a seguir analisada apresente traços bastante similares à história de Maria, ela se distingue em um importante aspecto e esta diferença pode ser decisiva nas possibilidades futuras da trabalhadora e de sua família.

Helena

A próxima funcionária cuja trajetória analisaremos recebe aqui o nome fictício de Helena. Helena nasceu, em 1975, na cidade de São Paulo, mas com dois anos se mudou para Sumaré com sua família. Seus pais, analfabetos, trabalhavam na

---

[70] Apesar do seu discurso, Maria costumava ter uma postura firme e combativa em relação a empresa quando passava por situações que não concordava. Nos casos em que encontrou irregularidades em seu holerite – por exemplo, com o não recebimento de seu percentual do PPR - Programa de Participação nos Resultados –, sempre foi questionar e reivindicar seus direitos no escritório administrativo da empresa. No segundo semestre de 2018, Maria foi demitida sem justa causa. Segundo a trabalhadora, o motivo de sua demissão foi uma discussão com uma encarregada e, segundo a supervisão da empresa, pelo fato da funcionária "incentivar os trabalhadores e buscarem seus direitos". Depois de sua demissão, Maria continuou trabalhando como faxineira em casas de show e como passadeira de roupas em casas de família.

roça e se mudaram em busca de melhores oportunidades de emprego. Helena possui mais de dez irmãos e irmãs. Aos 12 anos começou a trabalhar como babá de seus sobrinhos, permanecendo assim até os 27 anos – idade que começou a trabalhar como faxineira na Unicamp.

Tabela 8 - Informações Helena

Helena	
Ano nascimento	1975
Cor/raça	Branca
Estado civil	Casada
Estado natal	SP
Cidade de residência	Sumaré
Nº filhos	4
Nº irmãos	12
Religião	Evangélica
Escolaridade	EM completo

Fonte: produção própria

Helena tem quatro filhos, dos quais três já estão criados e saíram de casa. Atualmente, ela mora com a filha mais nova (3 anos) e seu marido. Assim como Maria, o marido de Helena está desempregado. Entretanto, apesar de ficar sempre em casa, ele não realiza nenhum dos trabalhos domésticos:

> Eu que faço tudo. Chego em casa, tem que lavar, passar, cozinhar… se não ué, minha menina não come? Tenho que fazer tudo. Chego e tá uma bagunça. Eu nem recebo visita em casa, é terrível. […] Aí você vai fazer uma visita lá em casa e tá aquela bagunça [risos] […] e ele lá dormindo, roncando… Mas eu já briguei, já falei, não adianta… eu já fiz de tudo […]. Desanimei, to cansada de ficar falando, falando, e ele não escuta. Chega e é a mesma coisa, não muda nada. Cê acha… hoje em dia as mulher tem que trabalhar pros marido ficar "Ai… eu não consigo emprego, cê quer o que?".

Como Helena passa o dia no trabalho, ela pede a ajuda da vizinha que, por R$50,00 mensais, fica com a menina e a leva na escola durante sua jornada na Unicamp. "*A vizinha que leva ela na escola. O homem não olha criança não! O homem não olha criança*!".

Helena vê seu trabalho apenas como a forma de sustento de sua família. Extremamente bem humorada, para Helena desgostar do trabalho não parece ser uma opção:

> Do que eu gosto e do que eu não gosto? Ah, agora você me pegou hein… Ah, eu gosto de tudo, pra mim não faz diferença… Eu quero trabalhar… Se eu não trabalhar… Ó, meu pai sempre dizia um ditado quando eu ficava em casa. Ele acordava eu e falava: "Helena! […] levanta, vai trabalhar, que o os galo cantam de manhã acordando a gente! Quem trabalha, come!"

Seu salário de aproximadamente R$940,00 (com os descontos) não cobre todas as suas despesas e, por isso, ela também faz faxinas durante o final de semana para conseguir uma renda extra. O cansaço, portanto, é grande e esta é uma realidade que não deseja para a filha:

> Não! Eu queria que ela realizasse coisas melhores né! Estudar bastante, tirar notas boas e pra ser… […] pra ela escolher uma coisa bem melhor pra ela né?! Pode ser advogada, professora… que eu

> sempre quis ser professora né, mas… nunca também me deu a oportunidade […] fiquei só na limpeza, limpeza, e nunca liguei pra nada. Às vezes é o tempo também, né? Porque tipo, [a jornada] é das 6h as 16h. Eu levanto às quatro horas da manhã. Às seis horas a gente já começa aqui. Aí depois só tem essa hora do almoço [para o descanso] […]. Às cinco horas eu chego em casa. Às cinco horas eu vou fazer o que? A janta, cuidar da Ana, dar banho nela, trocar ela, tem que fazer tudo. Então é uma vida muito corrida. Não sobra tempo pra nada.

Existe um conjunto de fatores que se assemelham na trajetória de Maria e Helena: o histórico do trabalho rural em suas famílias, a posição de chefia do lar, a tripla jornada de trabalho (o trabalho doméstico, o trabalho formal de faxineira durante os dias de semana e o informal durante os finais de semana), a falta de tempo, o cansaço e a esperança de uma história melhor para os filhos. Há, contudo, um elemento central que diferencia a situação de Helena e Maria: a escolaridade.

Helena completou o ensino médio. E, apesar de acreditar que não conseguiu aproveitar outras oportunidades e, por isso, nunca saiu da área da limpeza – "*Ah, é tipo de uma pessoa que só vai assim… só fica naquilo naquilo, […] não pensa mais em nada, só limpeza […]. Muita gente falava pra mim: "Não, vai fazer um curso, cê tá dentro da Unicamp!". Mas eu não, só queria limpar, limpar, limpar, limpar…"* –, Helena tem a perspectiva de um emprego melhor:

> E: […] Eu sempre trabalhei na limpeza. Ah, eu fiz uma… eu fiz uma, como é que fala? Pra Funcamp[71] agora. É… me inscrevi lá pra Auxiliar de Serviços Gerais.
> P: Você se inscreveu por que?
> E: Não, lá… Assim, lá tem mais benefícios né. Eles pagam mais…
> P: Quais benefícios mais, você sabe?
> E: Ah, tem a cesta [básica] que é mais… que é mais de 500 reais! O salário é melhor… entendeu? Bastante benefícios… acho que tem a creche também, né? […] Então tem bastante benefício, é por isso. Aí eu fiz a inscrição, […] fiz uma prova e passei na prova. Agora ele chamou eu pra fazer uma entrevista, aí eu fiz a entrevista também. Agora eu to aguardando. O dia que ele chamar eu, eu vou pra lá.

Helena também conta apenas com sua experiência em trabalhos domésticos, também acredita não ser capaz de fazer outro tipo de serviço e também considera que não vale a pena tentar buscar, dentro deste trabalho, melhores condições – "*A gente vai [fazer alguma reclamação] e adianta alguma coisa? […] nós não pode falar nada não… Nós é da limpeza, imagina! É até perigoso ser mandando embora, sem direito a nada… ficar reclamando direto lá no escritório, pode não!*". Se não fosse sua escolaridade, provavelmente ela também permaneceria trabalhando

---

[71] A Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (Funcamp) é uma instituição, sediada na própria universidade, cuja finalidade é "proporcionar à UNICAMP meios necessários ao atendimento de necessidades pedagógicas e assistenciais da comunidade, bem como colaborar com o ensino, a pesquisa e o desenvolvimento institucional da UNICAMP". Voltaremos as especificidades desta fundação um pouco mais a frente. Fonte: https://www.funcamp.unicamp.br/portal/sobre-nos/.

indefinidamente para esta mesma empresa. Mas tendo completado os estudos, ela pôde encontrar uma possibilidade de trabalho que, apesar de exigir o ensino médio completo, requer as mesmas habilidades e é realizado no mesmo espaço, oferecendo um salário maior e com direito a mais benefícios.[72]

O grau de escolaridade parece ser um divisor de águas nas trajetórias destas mulheres. Mas seria este o único fator capaz de trazer melhores condições de vida? Para responder esta questão, acrescentaremos à pesquisa um novo grupo de cinco mulheres composto por copeiras da Unicamp. Seguiremos os mesmos passos: quais são os traços em comum entre estas trabalhadoras? Quais são suas perspectivas? A escolha da descrição destas copeiras objetiva aproximar e até mesmo confrontar realidades decorrentes de condições sociais similares. Veremos que, apesar de apresentarem trajetórias parecidas às das faxineiras, estas mulheres alcançaram posições mais confortáveis – umas mais e outras menos. Quais, então, são os elementos que possibilitaram esta ascensão?

Tabela 9 - Características sociais das copeiras da Unicamp

Nome fictício	Ano nascimento	Cor/Raça	Estado natal	Escolaridade	Cidade de residência	Idade que começou a trabalhar	Primeiro trabalho	Vínculo copeira	Pretende ficar neste trabalho?
Lucia	1962	Parda	SP	EF incompleto	Campinas	12	Laboratório	Unicamp	S
Marta	1953	Parda	MG	EF completo	Campinas	7	Trabalho rural	Unicamp	N
Rosa	1959	Negra	MT	EM completo	Campinas	8	Trabalho rural	Funcamp	S
Nubia	1984	Branca	PR	EM completo	Hortolândia	23	Faxineira	Funcamp	N
Carolina	1958	Branca	MG	EM completo	Campinas	13	Laboratório	Funcamp	N

Fonte: produção própria

Tabela 10 - Arranjos familiares das copeiras da Unicamp

Nome fictício	Estado Civil	Nº irmãos	Nº filhos	Profissão mãe	Profissão pai	Profissão/ Situação marido	É a principal fonte de renda da casa?	Faz algo para complementar a renda?	O que?
Lucia	Separada	4	4	Trabalho rural e doméstica	Pedreiro		S	N	
Rosa	Casada	8	2	Trabalho rural	Trabalho rural	Aposentado	S	N	
Marta	Casada	16	2	Dona do lar	Trabalho no engenho	Pedreiro	N	N	
Nubia	Casada	7	2	Trabalho rural	Trabalho rural	Técnico de caixa eletrônico	N	S	Faz horas extras
Carolina	Separada	4	2	Dona do lar	Ajudante geral		S	S	Manicure e vende sapato

Fonte: produção própria

Das cinco copeiras entrevistadas, três se consideram pardas, uma negra e duas brancas. Três são casadas e duas divorciadas. Três nasceram na década de

[72] Além de Helena, outras duas funcionárias haviam completado o ensino médio, sendo que uma delas também aguardava ser chamada pela Funcamp e a outra – que além de não ter filhos nem marido, ganha um acréscimo de 40% por ser banheirista – não pretendia sair de seu emprego.

1950, uma na de 60 e a outra na de 80. Apenas uma delas mora fora de Campinas, em Hortolândia. Todas tem ao menos dois filhos e todas têm mais de quatro irmãos/irmãs (máximo de dezesseis). Apenas uma delas é do estado de São Paulo, as outras são de MG (duas), MT e PR. No geral, seus pais não tem escolaridade e se ocuparam, principalmente, do trabalho rural. A maior parte delas (3) completaram o ensino médio, e uma delas cursou apenas até o segundo ano do primário. Estas mulheres também começaram a trabalhar enquanto jovens e todas já trabalharam em algum momento como domésticas ou faxineiras (Tabela 9 e 10).

Lucia

Nascida em 1962, na cidade de Campinas (onde sempre residiu), Lucia parou de estudar ainda nos primeiros anos do primário, assim como seus pais. Sua mãe trabalhou por um tempo na roça e depois como doméstica e seu pai era pedreiro. Juntos, eles tiveram mais 4 filhos(as).

Tabela 11 - Informações Lucia

Lucia	
Ano nascimento	1962
Cor/raça	Parda
Estado civil	Separada
Estado natal	SP
Cidade de residência	Campinas
Nº filhos	4
Nº irmãos	4
Religião	Sem religião
Escolaridade	EF incompleto

Fonte: produção própria

Lucia começou a trabalhar com 12 anos. Trabalhou por 3 meses em uma empresa privada, mas logo depois passou a trabalhar como empregada doméstica, onde ficou até entrar, através de concurso público, na Unicamp. Lucia é separada, tem quatro filhos, sendo que uma é falecida e os outros já não moram mais com ela. Hoje, ela reside apenas com sua neta (16 anos), que criou como filha desde os seis meses.

Lucia trabalha na Unicamp há mais de 30 anos. O concurso que prestou, para "Serviços Gerais", não exigia nenhum grau de escolaridade. Nos primeiros anos em que trabalhou na universidade, os serviços da limpeza, cozinha e vigilância ainda não eram terceirizados. Sendo assim, ela cumpria diversas funções:

> E: Daí quando me chamou eu entrei direto no restaurante. Aquele restaurante lá em cima que fechou, Restaurante 1. Porque tinha o Restaurante do HC, tinha o Restaurante 1 e o Restaurante 2, que é o bandeijão.
> P: Entendi… E aí você trabalhava na cozinha mesmo?
> E: É, eu trabalhava… Entrei pra trabalhar na copa, assim, sabe… E depois passei pra cozinha. Eu cheguei a fazer quase todo tipo de serviço, menos ir pro fogão fazer comida. Mas a gente preparava, a gente servia, a gente limpava… Porque, de primeiro, não tinha terceirização.

Segundo a funcionária, o serviço realizado nos restaurantes era demasiadamente cansativo. Como consequência, os trabalhadores e trabalhadoras deste local sofriam frequentemente com problemas de saúde:

> [Era] Puxado! Tanto é que eu tenho hérnia de disco, [problemas na] cervical, lombar, operei duas vezes do túnel de carpo… e não só eu como várias pessoas. Mas mesmo lesadas, a gente trabalhava. Depois que mudou, sabe… depois que surgiu uns B.O. pra eles, aí que eles começaram a mudar o sistema.

Por um lado, as experiências desta trabalhadora no restaurante mostram que, mesmo antes da terceirização, a Unicamp já demonstrava certa negligência em relação à segurança e bem-estar destes funcionários. Por outro, enquanto funcionária pública, Lucia sempre gozou de uma estabilidade que facilitou substancialmente o enfrentamento ativo desta negligência:

> E: Foi no restaurante né, que eu tinha que trabalhar mesmo não aguentando e com uma cirurgia já marcada, só que não tinham me dado o laudo [médico]. Daí um dia […] lá no restaurante, falou que eu era obrigada a ficar ali porque eu não tinha laudo. Dai eu deixei a fila e fui pro CECOM, cheguei lá com muita dor falando pro médico o que tinha acontecido. Aí ele passou pro médico da perícia, aí o médico da perícia pegou e me deu um… mandou um laudo pro restaurante pra limitar minha situação, porque eu não podia fazer além daquilo que era permitido pra mim. Aí eu tinha que respeitar aquele laudo, mas mesmo assim eles, muitas vezes, acabavam pedindo pra mim coisas que eu não podia fazer. E depois eu fiz a cirurgia. Depois da cirurgia eles me deram um serviço que ainda eu não era capacitada, pra mim fazer. Aí eu voltei lá no médico do trabalho e aí foi onde que deu uma revolução no restaurante, porque aquilo que eu fazia tava totalmente inadequado: a mesa, banco, azulejo, banheiro, tudo… Aí eles tiveram que alugar um container, tiveram que pagar multa, tiverem que fazer as coisas tudo de acordo pra que a gente tivesse um trabalho que desse altura da mesa, que desse… enfim.
> P: Isso aconteceu porque você foi ao médico e aí ele foi lá visitar o seu local de trabalho?
> E: Daí ele foi visitar, daí quando ele visitou, nesse dia o restaurante tava com um evento de música no salão. Ele foi lá, chamou toda a coordenadoria no restaurante e fez uma reunião naquele dia mesmo e a partir daquele dia já começou a ter mudança no restaurante.

A terceirização dos serviços de Asseio e Conservação se inicia no ano de 1995[73]. Entre a efetuação dos "Serviços Gerais" nos restaurantes por funcionários concursados e funcionários terceirizados, Lucia conta que houveram duas outras tentativas de alocação de mão de obra nos restaurantes universitários:

> E: Bom, antes de terceirizar, eles colocaram […] os reeducandos. Os reeducandos eram os presidiários. Eles saíam pra trabalhar e depois voltavam pra cadeia. Depois não deu certo dos reeducandos trabalhar aqui né, porque ficou muito difícil. Daí eles colocaram os bolsistas pra trabalhar junto com a gente, só que como era muito pesado, os bolsistas também começaram a ter problema de saúde.

---

[73] Segundo resposta emitida pelo Serviço de Informação ao Cidadão Unicamp, não se tem informação de quando a universidade deixou de contratar copeiros(as) através de concursos públicos.

> P: Era quem estudava aqui na Unicamp?
> E: Era uma forma de bolsa, então eles davam algumas horas de serviço pra universidade. E no restaurante, como era muito puxado, então eles começaram a ter lesões por causa disso. E aí foi onde que eles entraram com a terceirização. Mas de primeiro era só nós que fazia.

Com a externalização destes serviços, a Unicamp encontra uma saída para os problemas decorrentes da efetuação de um trabalho exaustivo e sob condições inadequadas. A solução encontrada, no entanto, resolveu apenas os problemas da universidade que, através da terceirização, além de diminuir os custos, pôde abrir mão da responsabilidade que tem com seus funcionários. Mas o serviço não deixou de ser cansativo e os funcionários não deixaram de sofrer lesões, pelo contrário. Entre as trabalhadoras terceirizadas encontram-se frequentes ocorrências de doenças ocasionadas pela atividade laboral. O abuso em relação à quantidade de trabalho executado nas atividades da limpeza resulta em um acentuado desgaste físico. Uma vez que a tendência no decorrer dos anos é do aumento da área a ser limpa, enquanto o número de trabalhadores diminui – já que Unicamp, seguindo a Lei 10.520/02 (Lei do Pregão) que rege a modalidade de licitação adotada pela Administração Pública (menor preço global), não exige uma quantidade mínima de trabalhadoras e que a produtividade do trabalho é determinada pela própria empresa contratada[74] – é de se esperar uma incidência cada vez maior de problemas na saúde destas trabalhadoras. Conforme indica Marcelino (2008, p. 64),

> o número de acidentes laborais entre os trabalhadores terceiros é amplamente superior ao de trabalhadores concursados. Druck (1999), Lucena (2001), Krein (2007) e Miranda (2006) apontam vários fatores que convergem para essa situação: o repasse de atividades de risco para trabalhadores mal qualificados e treinados e a perda do controle dos processos de trabalho são os principais deles.

A situação fica ainda mais complicada quando consideramos o caráter silencioso e cumulativo dos efeitos destes acontecimentos. A fragilidade característica deste tipo de trabalho pode "levar o trabalhador a omitir determinadas complicações de saúde no decorrer da sua trajetória de trabalho" (SOUZA, 2012, p. 152), uma tendência que é agravada pelo isolamento e falta de parceria entre estas trabalhadoras. O exemplo a seguir ilustra o colocado:

> E: Sim, quando eu cai na empresa e não falei, não avisei a minha encarregada que eu tinha caído. Não abri CAT [Comunicação de Acidente de Trabalho], porque na hora eu tava com sangue quente e tava trabalhando.

---

[74] Segundo o item 2.5.2. do edital de contratação elaborado pela Unicamp (2015), o número de funcionários necessários à execução dos serviços é determinado a partir do "cálculo da ***quantidade de metros quadrados*** x ***frequência*** x ***produtividade considerada pela empresa***".

> P: Você caiu como?
> E: Eu cai duma escada, como se fosse pro subsolo, e fiquei de pendurada pelo braço. Aí tive rompimento do tendão e da clavícula. parte da escápula, rompeu o tendão e machuquei a perna.
> P: Você estava sozinha?
> E: Não, tinha mais algumas colegas de serviço, mas elas não… como a gente não conversava, por uma discussão que a gente teve, então ninguém falou nada naquele momento. Todo mundo ficou calada, ninguém me ajudou a levantar e eu não falei nada. Aí passou. Depois de 15 dias, eu comecei a sentir as sequelas do tombo. Porque como eu tinha batido o cóccix, que é a última vértebra da coluna, eu comecei a sentir dor. Muita dor no braço. Aí travei duas vezes, devido ao tombo… Então é… acho que esse foi meu pior momento. Tipo, não ter falado nada e eu mesmo ter negado, omissão de socorro, a mim. Porque eu coloquei o serviço em frente, em primeiro lugar. Me arrependo amargamente.

Além do desgaste físico, é importante levar em conta também os problemas psicológicos que podem derivar das experiências de trabalho destas mulheres. O ambiente de intriga, os frequentes abusos de autoridade e os assédios morais (retomaremos estes problemas mais a frente) podem ter como desdobramento o desenvolvimento de patologias psíquicas:

> Eu acharia legal se tivesse um psicólogo sabe? Um psiquiatra, sei lá… que a gente pudesse… se você tá, […] tá muito estressada e tal, você pudesse fazer um tratamento. […] No meu caso, eu tava precisando de um psicólogo. Precisava falar, ou ouvir, ou não falar… alguma coisa assim. Qualquer coisa que ajudasse o psicológico, entendeu? Que você vai chegando num ponto que você num… nossa. Você perde a noção da vida, sabe? É o meu ponto.

A escolha do trabalho terceirizado não alterou a precariedade das condições laborais que afetaram a integridade física e emocional dos trabalhadores da limpeza e restaurantes da Unicamp. Na verdade, temos motivos para acreditar que as mudanças que acompanharam a passagem do trabalho contratado via concurso público para o terceirizado acarretaram um rebaixamento geral das condições destes trabalhos.

Uma das maiores diferenças entre o trabalho concursado e o terceirizado são os benefícios aos quais seus trabalhadores têm acesso. Enquanto as funcionárias terceirizadas da limpeza recebem apenas uma cesta básica no valor de R$ 99,60 (em 2017), tem direito a um salário família de R$ 32,00 a cada filho(a) com menos de 14 anos (conforme a CLT), direito a férias (30 dias por ano) e 13º salário, e participam do Programa de Participação nos Resultados, que concede R$ 251,04 por ano (pago em duas parcelas semestrais), os funcionários e funcionárias concursados, além de receberem melhores salários – Lucia recebe por volta de R$2000,00 mais um vale alimentação de R$ 950,00 –, usufruem de um conjunto de benefícios que pode fazer toda diferença no dia-a-dia:

> Eu tenho o IAMSPE[75], que é do governo… que daí eu posso usar o CEAMA […], Beneficência Portuguesa, tem alguns médicos. Eu posso usar o CECOM, eu posso usar a biblioteca, a creche eu usei pros meus filhos e até pra minha neta!

Os casos que melhor evidenciam as discrepâncias entre o trabalho terceirizado e não terceirizado são aqueles em que os trabalhadores contratados por ambas as formas estão realizando exatamente o mesmo serviço, lado a lado. Este é caso das copeiras da Unicamp. Convivem atualmente na universidade os dois tipos de contratação: enquanto as copeiras que estão há mais tempo na Unicamp foram contratadas por concurso público, as que entraram mais recentemente, foram contratadas pela Funcamp.

A Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (Funcamp) é uma entidade pública de direito privado, sem fins lucrativos. É mantida com recursos próprios e, portanto, não integra a lei orçamentária do Estado de São Paulo e nem o orçamento da Unicamp. A Unicamp não exerce nenhum controle direto sobre as atividades da Funcamp, pois a fundação está sujeita ao regime jurídico de direito privado e, assim, "mesmo sendo considerada uma entidade de interesse público, sua condição de direito privado lhe permite a contratação de trabalhadores sem concurso público e a não necessidade de licitações para contratar serviços ou fazer compras" (MARCELINO, 2008, p. 68).[76]

É inquestionável que existe uma considerável assimetria entre as trabalhadoras concursadas, as trabalhadoras contratadas pela Funcamp e as contratadas pela empresa Alternativa. Há, contudo, um debate acerca do tipo de relação firmada entre a Unicamp, a Funcamp e seus trabalhadores, isto é, se o

---

[75] O IAMSPE (Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual) é uma autarquia ligada à Secretaria Estadual de Planejamento e Gestão cujo principal objetivo é prestar atendimento médico aos funcionários públicos estaduais, seus dependentes e agregados. Fonte: https://pt.wikipedia.org/w/i/k/i/Instituto_de_Assist%C3%AAncia_M%C3%A9dica_ao_Servidor_P%C3%BAblico_Estadual_de_S%C3%A3o_Paulo

[76] As principais atividades desenvolvida pela fundação são o "gerenciamento de recursos de convênios administrativos […] e contratos, via de regra, atuando como interveniente administrativa em projetos de interesse da Unicamp e de instituições públicas e privadas, nacionais e estrangeiras. Sua responsabilidade consiste na gestão de recursos financeiros, físicos e humanos, controle contábil e fiscal, segurança jurídica e prestação de contas, tendo como referência o plano de trabalho acordado entre os partícipes de cada convênio. Esta atividade inclui aquisições de bens e **contratações de serviços, bem como de pessoal necessário à execução de convênios**" [grifos nossos]. Apesar da Diretoria Geral da Administração da Unicamp considerar, segundo resposta emitida através de pedido pelo Serviço de Informação ao Cidadão da Unicamp, que os serviços de copeira não são realizados através da "contratação de terceiros, ou ainda, contratação de mão-de-obra", em outra resposta sobre quais os serviços terceirizados na Unicamp através do mesmo canal, constam os serviços prestados pela Funcamp. Fontes: https://www.funcamp.unicamp.br/site/estatuto/Estatuto_Registro_59.171.pdf; https://www.funcamp.unicamp.br/portal/sobre-nos/; https://www.unicamp.br/unicamp/acesso-a-informacao.

contrato estabelecido entre as partes deve ou não ser reconhecido como uma forma de terceirização. Segundo Marcelino (Ibid, p. 70),

> O fato de ser uma fundação pública, dentro de uma universidade também pública, torna as relações entre trabalhadores e Funcamp/ Unicamp mais complexas do que aquelas que acontecem no setor privado. Isto porque essas relações são mediadas por várias outras instâncias do poder e do serviço público; porque os recursos para pagamentos dos funcionários da Funcamp não provém de um único pagador; porque parece não haver, dentro de tais relações, a possibilidade de se imputar a qualquer contratante – principalmente à própria Unicamp – a responsabilidade subsidiária que encontramos na relação de terceirização tradicional. Por isso mesmo, classificar os trabalhadores da Funcamp como terceirizados, subcontratados, requer um rigor analítico que não seja restrito à letra da lei, mas que abarque, também, as questões políticas envolvidas nessas relações.

Concordamos com a autora quando diz que esta é uma relação de terceirização, pois

> Em primeiro lugar, […] a Funcamp permanece como importante fornecedora de força de trabalho para a Unicamp […]. Em segundo lugar porque, se olharmos para além das suas cercas, veremos que a Unicamp não exerce sempre o papel de contratante […]. Quando o SUS deixa de alocar trabalhadores públicos concursados para tarefas dentro do Hospital das Clínicas da Unicamp e preenche esse vazio com trabalhadores contratados pela Funcamp, por convênios específicos, o que está em jogo também é uma rede de subcontratações. Uma rede mais difícil de ser rastreada, caracterizada e identificada, mas, ainda sim, uma rede de subcontratação (Ibid, p.76).

O que interessa aqui é a observação de que, ao comparar as condições de realização do serviço terceirizado por uma empresa privada, pela Funcamp, e o serviço contratado através de concurso público, há importantes diferenças. Se fossemos traçar uma linha do melhor para o pior entre estas categorias, o trabalho via Funcamp estaria posicionado no meio, apresentando aspectos similares ora com o trabalho terceirizado pela empresa Alternativa, ora com o concursado. Para ilustrar o colocado, vejamos o último caso de uma copeira contratada pela Funcamp.

Rosa

Da mesma forma que Maria, Helena e Lucia, a copeira que chamaremos de Rosa também chefia sua família. Seu marido está aposentado e seu filho mais novo de 29 anos – que também mora com ela – está desempregado, enquanto sua filha, casada e com filhos, trabalha.

Os pais de Rosa também realizavam trabalho rural, assim como ela (desde os 8 anos) e seus oito irmãos. Quando criança, estudou até a quarta série e parou para trabalhar como doméstica. Posteriormente, começou a trabalhar como faxineira por

uma empresa terceirizada. Após esta experiência, Rosa decidiu retornar com seus estudos:

Tabela 12 - Informações Rosa

Rosa	
Ano nascimento	1959
Cor/raça	Negra
Estado civil	Casada
Estado natal	MT
Cidade de residência	Campinas
Nº filhos	2
Nº irmãos	8
Religião	Evangélica
Escolaridade	EM completo

Fonte: produção própria

> E: Quando você é criança, no interior, você estuda seis meses e para, porque tem colheitas, tem ajuda pra família, […] então você não tem aquele regime […] de participar o ano todo né… Então, depois que a gente veio pra cá, pra Campinas, aí eu fiz até a quarta série e parei. Aí depois […] eu voltei pra fazer o EJA né, e conclui.
> […]
> P: Por que você decidiu fazer [o EJA]?
> E: O EJA… Porque eu trabalhava na área de limpeza, e era muito cansativo.
> P: Onde você trabalhava?
> E: Eu trabalhei na M., por uma empresa que eu esqueci o nome agora…
> P: Era terceirizada?
> E: Sim, era terceirizada. Mas ali na M., ela tinha uma vantagem assim… a terceirizada oferecia um salário e ela aumentava, ela melhorava o teu salário um pouco. […] Então eu gostava de trabalhar ali também, era um bom lugar, mas chega uma hora que fica muito cansativo, porque a gente só pega serviços difíceis. O que sobra pra gente é coisas mais braçais, que exige muito. Aí eu queria mudar um pouco. Aí eu falei: vou estudar, vou fazer uma faculdade, tal… mas aí pra faculdade não deu. Eu desisti.

Até completar o ensino médio, Rosa conciliou seus estudos com o trabalho. Concluído os estudos, ela conta que, após passar por um acidente no trabalho, resolve pedir demissão:

> Aí, quando eu conclui, um tempo depois eu sai, porque eu me machuquei e o INSS [Instituto Nacional do Seguro Social] pra mim era muito estressante. Eu quase entrei em depressão, porque você tinha que ir lá, era humilhante. Então eu fiz uma carta pedindo a demissão, puxando a responsabilidade pra mim, porque eu não dei conta. Ir no INSS pra mim não foi uma experiência boa. Aí eu fiquei durante esse período, mais de… quase dois anos em tratamento, porque eu fraturei o joelho, foi muito sério. […] E comecei a trabalhar aqui, logo depois.

O excesso de trabalho e o pagamento reduzido levaram Rosa a buscar um trabalho diferente. Para esta trabalhadora, os serviços requeridos em sua atual função de copeira são melhores por serem mais "leves" e por possibilitarem um grau mais elevado de autonomia durante sua jornada:

> Aqui o serviço que eu faço, tem dia que é muito corrido, mas tem dia que é calmo. Depende de mim, né, pra fazer… eu trabalho numa copa sozinha, quer dizer, eu sei da minha responsabilidade, da minha obrigação. Então eu procuro concluir da melhor maneira que eu possa fazer, eu dou o melhor de mim, porque é uma coisa que eu gosto de fazer também né… Então não é aquele serviço que você vai "pegar no pesado", né? Aqui tem os momentos assim que você

> cansa, mas você supera. É bom. Todo serviço tem seu lado bom e o lado que exige mais.

Além de ser um serviço menos cansativo, como a própria trabalhadora coloca, e de possibilitar o usufruto do CECOM, da creche, bibliotecas, laboratórios de informática e rede *wi-fi*, dentre os principais direitos (segundo o Acordo Coletivo) que Rosa tem estão:

1. Caso não haja vaga disponível na creche, a Funcamp deve reembolsar em R$ 434,07 suas empregadas-mães para cada filho(a), até que sejam completados seis anos de idade.
2. Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais devem ser fornecidos gratuitamente aos empregados, sendo repostos sempre que necessário.
3. Fornecimento de vale alimentação no valor de R$221,05, inclusive no período de férias.
4. Fornecimento mensal – em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês – de auxílio refeição com valor facial unitário de R$ 20,92, inclusive nas férias, observados, neste último caso, os dias em que o empregado trabalharia, caso não estivesse em férias.
5. O empregado, pai ou mãe, poderá faltar ao serviço por tempo não superior a quinze dias, no período de um ano para acompanhar e cuidar de filho de até doze anos, nas hipóteses de internação hospitalar e demais tratamentos médicos.[77]

Considerações

As trajetórias analisadas nos permitem traçar as principais diferenças entre os trabalhos terceirizado e não terceirizado. Podemos pensar de duas formas: a primeira delas diz respeito à dimensão econômica que caracteriza estes serviços. Ao comparar os salários, direitos e benefícios das funcionárias terceirizadas e das copeiras, podemos dizer que: Lucia, a copeira contratada via concurso público, apresenta a maior remuneração e dispõe do melhor conjunto de benefícios; Rosa, a copeira vinculada à Funcamp, possui direitos mais reduzidos (tanto em número quanto em valor), e recebe como pagamento menos da metade do salário da copeira Lucia; por fim, Maria e Helena, ocupando as piores posições, detém os

[77] Fonte: https://www.seaaccampinas.org.br/acordo-coletivo-de-trabalho-2017-2019/

menores salários, desfrutam de pouquíssimos benefícios e apresentam a maior jornada de trabalho (Tabela 13).[78]

Tabela 13 - Diferenças entre os trabalhos terceirizados e concursado

	Trabalho terceirizado Alternativa (Asseio e conservação)	**Trabalho terceirizado Funcamp (Copeira)**	**Trabalho concursado (Serviços gerais)**
Salário (valor bruto)	R$ 1078,35	R$ 1215,00	≅ R$ 2500,00
Vale alimentação/Cesta Básica	R$ 99,6 + R$ R$ 14,30 para cada sábado trabalhado	R$ 221,05 + R$ 20,92 para cada dia trabalhado	R$ 950,00
Jornada de trabalho	44 horas semanais	40 horas semanais	40 horas semanais
Direito à creche		x	x
Direito ao CECOM		x	x
Uso de uniforme	x	x	
Acesso às bibliotecas e laboratórios de informática		x	x
Acesso à rede sem fio *eduroam*		x	x
Horário de almoço	1h12 (sempre antes das 12h). Apenas no RU	1h, flexível. Em qualquer restaurante.	+/- 2 horas, flexível. Em qualquer restaurante.
Circulação pela Unicamp	Recomendação de não transitar pela universidade	Livre	Livre
Comunicação com a comunidade universitária	Recomendação de não conversar com alunos, professores e colegas de trabalho	Livre	Livre

Uma segunda forma de examinar os serviços em questão diz respeito ao sentimento de pertencimento e bem-estar destas trabalhadoras em seu ambiente de trabalho. Também neste caso Lucia se encontra em uma posição mais confortável, enquanto as serventes da limpeza terceirizadas continuam sendo as menos favorecidas. Parte desta diferença pode ser explicada pelos diferentes tipos de serviço efetuados. A atividade da limpeza, além de mais desvalorizada, tende a ser também mais discriminada – sua discriminação é, ao menos, mais visível, uma vez que este trabalho é realizado em contato com um número bem maior de pessoas.

[78] As informações dos serviços terceirizados foram retiradas dos editais e Acordos Coletivos mais recentes. Já os dados do trabalho concursado estão baseadas nas informações que as copeiras passaram durante as entrevistas, uma vez que não foi possível encontrar os editais correspondente ao ano de suas contratações. Vale acrescentar a informação de que, se as copeiras fossem contratadas pela mesma empresa terceirizada responsável pela limpeza, seu salário seria de R$ 1109,77 (segundo a Convenção Coletiva).

Outra parte, entretanto, decorre da estratégica exclusão destas trabalhadoras do restante da comunidade universitária – o que acontece em menor grau com as copeiras.

Existe um conjunto de recomendações e constrangimentos que contribuem para o isolamento das funcionárias terceirizadas da limpeza do restante da corpo universitário. Em primeiro lugar, espera-se um tipo ideal de corporalidade das faxineiras expressa no uso de uniformes, nas exigências de esconder/prender os cabelos, de não usar maquiagem, ter as unhas cortadas e sem esmalte (ou apenas cores discretas) e não usar adornos chamativos (brincos, colares e anéis). Ainda que estas restrições visuais se justifiquem por uma argumentação higienista ou profissionalizante, elas atuam também como uma maneira de apagar o gênero destas trabalhadoras – como uma forma de negar a identidade de mulher e, simultaneamente, afirmar a identidade de trabalhadora (KOFES, 2001).

Os aspectos ligados ao corpo configuram, talvez, as mais visíveis formas de delimitar "quem é quem" no espaço e nas interações. Há, contudo, mecanismos menos explícitos que atuam favoravelmente a esta segregação. Como vimos, além de não poderem almoçar depois das 12h, a partir do segundo semestre de 2018, as funcionárias da limpeza passaram a ter permissão para realizarem suas refeições apenas em um dos restaurantes universitários, o RU. Dada a dimensão do campus de Barão Geraldo, com apenas uma hora e doze minutos de almoço, muitas funcionárias que trabalham nos setores mais distantes deste "bandeijão" se viram impossibilitadas de usufruirem do almoço disponibilizado pela Unicamp, principalmente quando os horários dos ônibus circulares são incompatíveis com seu período de almoço.[79] No mais, muitos setores não contam com a infra-estrutura necessária para que estas mulheres possam fazer suas refeições de forma adequada: muitas vezes não têm onde esquentar suas marmitas, não têm onde se sentar, nem mesa para usar. São recomendadas também a não transitar pela Unicamp durante seus horários livres, a não ser para se locomoverem até o RU. Deve-se considerar que são poucos os setores que têm um espaço reservado para

[79] Segundo o edital de contratação, a Unicamp disponibiliza uma refeição, todos os dias, para as suas funcionárias terceirizadas. No edital, este é o único direito que a Unicamp oferece à elas:
4.3. A Universidade Estadual de Campinas fornecerá de segunda-feira a sexta-feira, quando os restaurantes universitários estão em funcionamento, as refeições (almoço ou jantar), segundo a escala de trabalho, para os funcionários da Contratada, não devendo, portanto, integrar a planilha de preços e os custos finais.

FIGURA 8 - Abraço entre estudante e funcionária

Fonte: produção própria

o descanso, obrigando estas funcionárias a encontrarem espaços escondidos, pouco frequentados, onde elas possam descansar no horário de almoço. É comum encontrar estas funcionárias deitadas no chão ou em bancos de concreto a céu aberto. Em dias de muito sol ou chuva, entretanto, os espaços que elas podem ficar se tornam escassos. Por fim, as faxineiras são instruídas a evitar qualquer tipo de interação com o corpo discente, docente e outros funcionários:

> P: Vocês conversam com os alunos ou com os professores?
> E: Nós, não pode conversar não.
> P: O que acontece se conversar […]?
> E: Leva advertência. […] Só se perguntar alguma coisa, não pode ficar conversando não, de jeito nenhum.
> P: E com as colegas de trabalho?
> E: Piorou! É difícil! Nós da uma escapadinha e dididididi né?! Não pode de jeito nenhum, não pode nem trabalhar junto, né?! Não pode nem trabalhar junto… pode assim, se precisar em uma emergência, aí trabalha junto, mas Deus o livre e guarde!

As copeiras terceirizadas, por sua vez, apesar de estarem submetidas ao uso obrigatório de uniformes e a algumas recomendações similares em relação a aparência (cabelos presos, unhas cortadas e não uso de adereços chamativos), não estão sujeitas a todos estes constrangimentos. Pelo contrário, nos casos observados, estas trabalhadoras afirmaram ter boas relações com as pessoas com quem convivem em seu espaço de trabalho. Além disso, elas não encontram nenhum problema na utilização do espaço universitário, ou seja, podem circular por todas as áreas, almoçar em todos os restaurantes e aproveitar todos os espaços disponíveis na universidade, como a Casa do Lago e a Praça da Paz. As copeiras concursadas, finalmente, não passam por nenhuma das coibições observadas.

Há ainda uma diferença fundamental entre os trabalhos analisados referentes à existência de descumprimentos das obrigações trabalhistas – práticas comuns entre empresas terceirizadas, que, normalmente, contam com a conivência da empresa contratante (ASSUNÇÃO, 2011). Não bastasse as diferenças de remuneração, jornada de trabalho, benefícios e de sentimento de pertencimento ao espaço de trabalho, as trabalhadoras dedicadas à limpeza da Unicamp enfrentam com elevada frequência uma série de irregularidades legais em sua rotina de trabalho. Elucidaremos esta questão no próximo tópico, com base na observação de 38 holerites, na análise de situações relatadas durante múltiplas conversas com as funcionárias, e no que diz a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o CADTERC – Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados (Vol III - Limpeza Predial) e a Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 do Sindicato dos Trabalhadoras e Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo (SIEMACO-SP)[80].

4.4 Desrespeitos e irregularidades

1. Insalubridade

Muitas das serventes da limpeza contratadas como "Auxiliar Geral" lavam os banheiros e recolhem os lixos da universidade, mas não recebem nenhum adicional de insalubridade por isso. Segundo a Convenção Coletiva, as empresas devem ter em seus quadros "Agentes de Higienização", funcionários que devem exercer, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo. Segundo os tópicos 2) e 3) do item "INSALUBRIDADE EM SANITÁRIOS DE USO PÚBLICO E USO COLETIVO", estes funcionários devem receber um adicional de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário mínimo se a atividade de limpeza for realizada em instalações sanitárias de uso público de grande circulação – "hospitais, UBS - unidades básicas de saúde, aeroportos, (terminais rodoviários, trens e metrôs), parques, universidades" – e; 20% se atividade de limpeza for realizada em instalações sanitárias onde a circulação de pessoas é sempre limitada e restrita a um determinado grupo de indivíduos, controlada por PCMSO (Programa de Controle

---

[80] Disponível em: <http://www.siemaco.com.br/upload/convencao/img1-CCT-SIEMACO-SP-X-SEAC---Vigencia-01-01-2-5143.pdf>. Acesso em 29 mar 2019.

Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais) e demais análises de risco.

Apesar de contar com algumas "Agentes de Higienização" ou banheiristas, muitas outras funcionárias, auxiliares de limpeza, sem receber sequer o adicional de 20%, também efetuam a higienização dos sanitários:

> **Caso A)** E: […] E os banheiro tá? Eles não paga os 20% da estabilidade dos banheiro. Porque veio pelo Ministério Público: banheiristas: são 40% pra quem lava banheiro porque é área de risco, contaminação. E aí ficou banheiro público e banheiro de setor. Aí tiraram os banheiro de setor público e falaram que não é. Só que é 40% pras banherista e 20% pra quem lava banheiro dentro dos setores, porque é… querendo ou não, tem micose. Só que a firma não paga.
> P: Você já foi questionar isso?
> E: Nem adianta… eles falam que não, que a lei é só pra banherista, 40%. Mas a gente sabe que não… e o sindicato!? Hm… nem sofre. Aí eles querem que a gente faz só por escrito. Agora você faz por escrito e no mês da frente você tá na rua.
> **Caso B)** P: […] você estava limpando banheiro… você é banherista?
> E: Não… mas elas, é… teve um tempo que foi tirado né. A gente não fazia mais banheiro, aí outro tempo a gente ingressou pra fazer banheiro novamente, por elas considerar os banheiros daqui desse prédio (são 9 banheiro), mas considerar que eles não são de risco por eles ser todos trancados. Eles não é público. É só o pessoal mesmo do setor só, professores, alunos…
> P: Você ganha a mais por isso?
> E: Não, é o salário normal mesmo… normal.
> **Caso C)** Eu cuido de 6 laboratórios, da cozinha e 6 banheiros. E gosto, gosto, fazer o quê? […]
> P: Você falou que vc é auxiliar de limpeza, né?
> E: É, auxiliar de limpeza.

Além disso, as mulheres contratadas como Agente de Higienização, ao contrário do esperado, não realizam exclusivamente a limpeza dos banheiros – *"[…] Agora, depois de banheirista, […] eu fazia os meus banheiros e ajudava as meninas também."*

2. Salário família

Conforme a lei nº 4.266/1963, as trabalhadoras com filhos com até 14 anos têm direito ao salário família:

> Art. 1º. O salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos.
> Art. 2º. O salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade.[81]

---

[81] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4266.htm

Mesmo assim, encontramos algumas ocasiões em que funcionárias deixaram de receber os R$ 32,00 por filho que tem direito. Como muitas funcionárias nem sempre se atentam às irregularidades em seus holerites, essa situação pode passar despercebida. Entretanto, este não é sempre o caso. Os seguintes relatos evidenciam as dificuldades de resolver problemas como este:

> **Caso A)** P: E como que foi essa questão do salário família […]?
> E: Então, eu trouxe as documentações quando eu fiz a entrevista, tudo que a empresa precisava. E aí não me avisaram que quando eu completasse um ano de casa eu tinha que trazer a documentação novamente. […] Aí disseram que eu não tinha trazido e que eu tinha ficado devendo documentação. Então eu trouxe tudo de novo. E aí eu fui justificar, porque o primeiro mês eu não recebi, no segundo mês disseram que eu ia receber normal. Terceiro mês e nada… e no quarto mês pra mim receber, eu tive que entrar com uma ação do Dr. C., advogado daqui e aí demorou um mês e pouco pra eles poderem me dar um respaldo. Depois de quatro meses pra frente que eles foram fazer o pagamento. Mas foi o que eu falei, eles fizeram o pagamento, tinha que ser a parte. Eles depositaram junto com meu salário, justamente pro desconto ser maior.
> P: E quando isso aconteceu você foi lá no escritório, questionou?
> E: Eu voltei, questionei e eles falaram que era o correto e que eu tinha que me dar por satisfeita que eu tinha recebido. Mas não foi o correto… não recebi o valor que tinha pra receber.
> P: E antes disso […] vc foi lá […]?
> E: Então, quando eu fui, tinha uma funcionária que me recebeu. Ela me recebeu a primeira e segunda vez e, na terceira vez, ela disse que realmente eu não tinha direito, que o que eu não recebi pra trás, eu não ia receber, que no próximo mês iria vir normalmente. E aí quando eu fui no quinto mês – que como o advogado tinha mandado a notificação que eles demoram pra abrir –, ela falou que já ia ser solucionado o meu problema. Mas com aquele ar de ignorância. Aí quando eu liguei, ela foi grossa pra caramba. Ela falou que não recebeu, não vai receber mesmo, e que fica por aí. Que aí foi a onde eu realmente falei "pode mandar a notificação. Se não resolver com a notificação, eu vou ter que colocar o advogado em cima mesmo, abrir um processo, porque é errado". É de lei né, porque são dois de menor. Aí deles depositaram, mas quando eles foram depositar, eles já descontaram tipo… 200 reais. Se eu tinha pra receber 490, eles descontaram 200 e pouquinho. Então acabei recebendo elas por elas.
> **Caso B)** E: Eu reclamei do meu salário família, porque nas férias… como você fica de férias você não direito de receber o salário família. Porque eles falam que como você não trabalha não tem direito de receber, o que é errado né…
> P: E como foi *[essa experiência]* […]?
> E: Ela falou que isso é assim mesmo, que quando a gente tá de férias não recebe e que eles iam me ressarci no mês na frente. Ressarciu, mas faltando. Que eles falam que não paga tudo, paga só uma quantia, não paga inteiro.

A relação assimétrica estabelecida pela empresa é, portanto, frequentemente prejudicial às trabalhadoras que, muitas vezes, encontram-se impossibilitadas de contestar este tipo de irregularidade.

3. Faltas

Apesar de ser um dever da empresa considerar como legais as ausências comprovadas e justificadas por atestado médico[82], alguns relatos de funcionárias indicam que é uma prática da empresa "desaparecer" com seus atestados:

> Quando você traz atestado pra empresa, a empresa geralmente… às vezes some com o atestado da gente e a gente tem que ir contestar. Tipo assim: perguntar o porque que colocaram falta e fazer a justificativa, [para fazer] com que eles tirem a falta que eles colocaram. Que já aconteceu duas vezes de eu entregar o atestado, não vim grampeado no meu cartão, o mês inteirinho, e no pagamento chegar e entrar como falta mesmo e eu não receber. Aí eu questionei, eles revogaram, tiraram a falta. Mas mesmo assim é errado, porque se você entrega… justamente por isso que eu tiro xerox de tudo. Pra amanhã ou depois que eles fizer alguma coisinha básica, eu ter como justificar que eu trouxe.

Para cada falta não justificada, as trabalhadoras além de perderem o dia de trabalho, perdem o benefício da cesta básica, e perdem, para cada falta, um percentual de 20% do valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados.

4. Participação Lucro, Arredondamento e Férias

As funcionárias da empresa participam do PPR - Programa de Participação nos Resultados e, por isso, tem direito a R$ 251,04 – pago em 02 parcelas semestrais – em 2017 e 2018, conforme consta na CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA da Convenção Coletiva. Estas parcelas, no entanto, não são atribuídas a todas as funcionárias. Há também um item chamado "arredondamento", em que se credita ou debita alguns centavos de seus pagamentos. Encontramos uma situação, no entanto, que o arredondamento chegou a debitar mais de R$ 90,00 do salário da trabalhadora. E, por fim, existem relatos de atrasos na concessão das férias, que deveria acontecer, conforme o Decreto-Lei nº 1.535/77, anualmente por um período de 30 dias (caso não haja nenhuma falta sem justificativa), sem prejuízo da remuneração.[83]

5. Assédio Moral

Finalmente, há uma coleção de relatos de práticas de assédio moral e abusos de poder tanto por parte da gestão da empresa, quanto das encarregadas e até mesmo das próprias funcionárias.

---

[82] https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11991056/artigo-12-do-decreto-n-27048-de-12-de-agosto-de-1949

[83] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm

A dinâmica do trabalho terceirizado da limpeza opera de forma a desestimular a criação de vínculos entre seus funcionários e estabelece uma lógica de competição interna entre os trabalhadores. Através da alta rotatividade – tanto espacial, isto é, entre os setores da Unicamp, como contratual –, da divisão entre os trabalhadores, da política de advertências e da frequente sobrecarga de serviços, as funcionárias são colocados umas contra as outras, uma vez que estão sempre buscando garantir para si os trabalhos mais leves e nos setores que julgam mais adequados. Desta forma, é comum – e a própria empresa parece estimular isso – que algumas funcionárias acusem suas colegas de práticas consideradas inadequadas. Em um dos relatos, a funcionária conta que sua companheira de serviço alegou falsamente para sua encarregada de tê-la visto dormindo em horário de trabalho. Dessa forma, a funcionária recebeu injustamente uma advertência – trazendo um grande risco para ela, uma vez que com três advertências as trabalhadoras podem ser demitidas por justa causa. Além da atribuição de erros imaginários às trabalhadoras, é comum a transferência das funcionárias de setor para isolá-las ou "castigá-las". Muitas vezes esta transferência é instigadas pelas próprias funcionárias, que convencem a encarregada de lhes atribuirem os melhores setores.

A seguinte situação, além de resumir e reafirmar as situações anteriormente descritas, ajuda a ilustrar a desconfiança que as funcionárias têm em relação a suas colegas de trabalho. Durante a realização de uma das entrevistas, uma funcionária contava sobre sua rotina de trabalho, ao lado de algumas colegas de trabalho. Em nenhum momento esta trabalhadora indicou alguma insatisfação com a empresa, com as companheiras, com a encarregada ou com os serviços a ela atribuídos. Pelo contrário, a funcionária demonstrou gostar das experiências que tem tido em seu trabalho – "*Oh, eu aprendi muita coisa. Peguei muita experiência […]. Eu gosto muito de trabalhar. […] Adoro fazer o que eu… aprendi mais coisa, sou mais responsável"* – e parecia ter uma boa relação com a empresa:

> P: E com a supervisão ou com a gerência, vocês tem algum contato?
> E: A gerência é a minha supervisora? A minha supervisora é um amor de pessoa.
> P: A encarregada também?
> E: Minha encarregada também, a *Fulana.*

No entanto, alguns dias depois, esta mesma funcionária, através de mensagens particulares via WhatsApp, revela sua inconformação relatando todos os acontecimentos que não concorda:

Eu vou falar pra você como que aquela empresa trata os funcionários. Quando uma funcionária sai de férias, eles não pega outra para substituí-la. A gente é quem tem que trabalhar em dois, três laboratórios. Eles tratam a gente muito mal. Sobre a alimentação, o café-da-manhã, eles simplesmente dão um café preto. Se a gente quiser tomar café com açúcar, tem que levar de casa. O pessoal do escritório não trata bem. A gente vai no médico, pega atestado, leva e eles descontam no nosso salário, que já é muito pouco. Desconta. Quando a gente vai reclamar, eles falam que perderam o atestado. Aí até a gente resolver levar outro, levar a xerox pra eles pagar, demora… eles não pagam. Eles só dão férias com um ano e nove meses pra cada funcionário. A gente sofre trabalhando, porque eles são desumanos. Eles só pensam na empresa. A minha encarregada é "puxa saco" da empresa. Ela faz tudo pela empresa e pisa nos funcionários. Ela tem as funcionárias preferidas dela. São umas cinco funcionárias que "puxam o saco" dela e ela adora. Agora, as outras, ela pisa. Tipo eu. Ela não gosta de mim. […] Ela não é profissional. Ela não vê o serviço da pessoa pelos olhos dela, ela vê pelos olhos das "puxa saco" dela. Eu sofro muito trabalhando nessa empresa, porque o salário é pouco, eles tratam a gente muito mal, não dão nada a mais pra gente, não tem direito a médico, não tem direito a nada. A nossa cesta básica é cem reais, que não dá pra comprar nada. Se eles puderem tirar dinheiro da gente eles tiram, não dão. É muito desumano, é muito desorganizado. Pisa bastante na gente. Eu só estou lá por falta de opção, porque eu tava precisando muito, na época, trabalhar […] mas na hora que eu encontrar outra oportunidade, eu saio. […] O pessoal do escritório trata as funcionárias muito mal, os funcionários são tratadas como cachorro, não como ser humano. Eu trabalho tanto no departamento, no setor, e chego em casa e não tenho coragem de fazer mais nada. E outra, a gente lava banheiro e não ganha insalubridade. Eles dizem que não tem o dever de dar a insalubridade porque o banheiro não é banheiro público. Que banheiro de laboratório não é banheiro público, só de uso pessoal… que os banheiro não são banheiro público. Claro que são banheiro público! Porque entra todo mundo que trabalha nos laboratórios, entregador, vendedores e todo mundo! Então essa empresa é muito desumana, pisa muito nos funcionários. A gente ganha 900 reais, não dá pra nada, porque o custo de vida tá muito caro. Mas a gente precisa, fazer o quê, ficar lá. Mas eu não me conformo com tudo isso que eles fazem com a gente. Eu quando eu comecei a trabalhar lá, nós tomava… às 14h30 tinha café pra gente. Tiraram. A gente almoça às dez e meia , quando é três e meia a gente tá morrendo de fome e eles não dão nem uma água pra gente tomar. […] Então, é uma firma muito ruim de trabalhar, muito desorganizada. É uma coisa que eu nunca pensei ser assim. […] Mais uma coisa. Tem participação de lucro […] dia 10 de agosto, mas quem tiver dois atestados não recebe. […] Essa é uma empresa que pisa nas pessoas. Tipo, se amanhã é feriado, hoje a Unicamp não funciona, porque o restaurante não funciona, então ninguém vai trabalhar… da Unicamp, ninguém vai trabalhar. Mas a gente vai, até as dez horas da manhã, na véspera de feriado. A gente vai das 6h às 10h30, porque o restaurante tá fechado […]. Porque a Unicamp paga o nosso feriado, mas a Alternativa passa a mão no nosso dinheiro. Então é isso, minha querida. Eu sei de tudo isso, e outra, eu tenho que trabalhar naquele lugar calada. Não ouço, não escuto, nem falo, porque a mulherada lá é perigosa, muito perigosa. E muito fofoqueira. É um ambiente que eu não me acostumo, mas como eu preciso, eu to lá. Mas a Alternativa não vale nada, não tem nada de bom naquela firma. Final de ano, eles não dão nem um panetone pra gente comer, nada, não tem uma cesta básica, não tem nada. Nada, nada, nada, nada, nada. É uma coisa que… Sabe… Horrível, horrível. […] A minha encarregada, qualquer coisinha, é assinar

> advertência, é suspensão. Agora tem cinco funcionárias que vai no médico e não traz atestado, e ela anota lá no caderno e pronto. Agora as outras não. Por que as outras são melhor que a gente? É isso que eu pergunto. Porque ela faz isso? […] Então é assim que essa Alternativa funciona, essa firma não presta. Ela trata a gente como trata animal. Aliás, os animais são mais bem tratado do que nós.

A submissão das trabalhadoras a humilhações públicas e particulares é um dos principais mecanismos que a empresa tem de impedir que seus funcionários busquem se posicionar diante de todos os desrespeitos vistos. Em praticamente todas as conversas, as funcionárias afirmaram não valer a pena tentar resolver os problemas que enfrentavam, visto que são mal tratadas, podendo ser mandadas embora.

> **Caso A)** E: […] toda vez que vai lá, antigamente toda vez que ia lá era tratado parece cachorro. Nem cachorro é tratado desse jeito! Era uma estupidez, uma estupidez tão grande…
> P: Lá a onde?
> E: No escritório. Tratava tão mal… que a gente pensava duas vezes antes de ir lá pra pedir pra ver ou falar alguma coisa. Eu mesmo não vou. Que eu não vou ser tratada mal, se não puder responder… então não vou, já evito.
> **Caso B)** P: Você acha que a organização o trabalho na Alternativa favorece o seu crescimento dentro da empresa? Vc tem perspectiva […]?
> E: Não, não tenho perspectiva. A única perspectiva que a gente tem é ser mandado embora a qualquer momento, é a única.

Tal fragilidade parece ser ainda agravada pela parca atuação do sindicato, que em nenhum dos casos observados tinha a confiança das funcionárias.

Em conversas com um representante do SIEMACO alguns dos problemas supracitados são confirmados: o abuso de serviço, agravado pela falta de folguistas; atrasos nos pagamentos; restrição quanto aos restaurantes universitários; falta de uniforme para serem repostos; piora na qualidade dos produtos; não recebimento do adicional de insalubridade e da participação do lucro. Outros, no entanto, são negados, como a diminuição do horário de almoço e os mal-tratos dos superiores. O representante afirma que muitas reclamações e reivindicações são frequentemente dirigidas a ele, mas que as funcionárias e funcionários terceirizados não estão dispostos a enfrentar estes problemas. Ao mesmo tempo, diz que se há um questionamento combativo, a empresa ameaça os funcionários dizendo que não tem condições de pagá-los e que, se o fizesse, iria a falência, afundando todos no mesmo barco. Vale acrescentar que, ao ser questionado sobre a existência de um setor jurídico no sindicato que pudesse dar suporte para as funcionárias, o representante responde que, apesar deste setor existir, ele foi aconselhado a não

nos repassar nenhuma informação e que, caso os funcionários tivessem algum problema, eles deveriam recorrer diretamente ao sindicato.

Para Krein (2007, p. 205), a terceirização traz a tendência de pulverização da base de representação e de diminuição do poder do sindicato principal, "constituindo-se em mecanismo de pressão para a viabilização da flexibilização das relações de trabalho". Há um importante debate sobre a possível crise do sindicalismo[84] nas últimas décadas, no entanto, esta é uma discussão que extrapola o escopo desta pesquisa. É suficiente dizer aqui que a postura do sindicato em questão é, no mínimo, suspeita. Ainda que haja um departamento jurídico, este não é um mecanismo comumente acionado pelas funcionárias terceirizadas – muito pelo contrário. Parece haver uma descrença geral na eficiência deste sindicato e, procurar qualquer forma de aproximação com ele parece ser imediatamente associado a uma posição de risco. O Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU), por sua vez, apesar de já ter formalizado denúncias na reitoria referentes às irregularidades e atrasos no pagamento dos funcionários terceirizados, às péssimas condições de trabalho, falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e assédio moral (em 2015 e 2016), não inclui efetivamente as demandas dessa classe em sua agenda e parece não buscar nenhum tipo de aproximação com os terceirizados.[85]

4.5 Formas de violência

"Porque sempre vai ter aquela diferença entre terceirizado ou faxineira, e quem é superior... mas as pessoas esquecem que a gente também é ser humano."

As condições que separam as vivências das funcionárias terceirizadas do restante da comunidade universitária são muitas. Muito além das diferenças salariais e dos benefícios, as mulheres da limpeza estão expostas a diversas opressões que resultam em mal-estares cotidianos, muitas vezes invisíveis aos olhos da comunidade da Unicamp.

A análise do trabalho terceirizado da limpeza indicou diversas dimensões de desigualdade. Para organizar e sintetizar os casos analisados, dividiremos os

---

[84] Para mais informação sobre o debate acera da crise do sindicalismo, ver Marcelino, 2008.

[85] Para acessar as denúncias, ver: http://www.stu.org.br/stu-formaliza-denuncias-contra-a-empresa-de-limpeza-alternativa/ e http://www.stu.org.br/terceirizacao-desrespeito-aos-trabalhadores-continua-na-alternativa/.

problemas encontrados em diferentes categorias: violências de gênero e raça, violências trabalhistas e violências simbólicas. No entanto, devemos nos atentar para não reduzir as situações encontradas a uma única destas esferas. As classificações aqui feitas são fluidas e as dificuldades descritas não se limitam a estas divisões. Pelo contrário, estas são violências que entrelaçam-se em um emaranhado, reforçando-se umas às outras.

Violências de gênero e raça

Em primeiro lugar, podemos dizer que a gritante predominância de mulheres no setor de limpeza da Unicamp está intrinsicamente relacionada à divisão sexual do trabalho. Como vimos anteriormente, a maneira como o trabalho é dividido apresenta, historicamente, uma distinção fundamental entre os sexos: há uma "designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado" (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599). Assim, ainda que imprescíndivel, a atividade da limpeza além de ser considerada como um trabalho "de mulher", é uma função altamente desvalorizada.

Soma-se a isso a histórica desvalorização social acerca de trabalhos manuais. O sentido depreciativo imputado aos ofícios físicos e manuais remonta a violência colonial originada durante o período escravocrata. As características do sistema colonial do Brasil, marcado pela exploração da mão de obra escrava africana, pelas extensas jornadas de trabalho e pelo rebaixamento extremo das necessidades de consumo, persistiram ao longo do século XIX, mesmo após o fim do tráfico negreiro (KOWARICK, 1987), e trouxeram consequências sociais significativas que nos influenciam ainda hoje.

Uma das heranças que ainda carregamos do modo de produção escravista deriva da concepção do trabalho manual como um trabalho indigno para homens livres, visto que o trabalho servil e manual era considerado como "coisa de escravo" (KOWARICK, 1987, p. 47-48) e, por isso, associado aos "hábitos de pensamento dos homens, à fraqueza e à sujeição a um senhor” (CUNHA, 2000, p. 48).

Vale ressaltar aqui que o entrecruzamento de raça e gênero colocam as mulheres negras, duplamente desfavorecidas, nas piores condições de

FIGURA 9 - Irregularidades

Fonte: produção própria

vulnerabilidade. As heranças carregadas pelas mulheres negras resultam ainda hoje na sobrerrepresentação destas trabalhadoras nas ocupações de menor salário e reconhecimento social. As condições do setor de limpeza analisado refletem simultaneamente esta visão do trabalho manual como um trabalho desqualificado e desvalorizado – evidenciado pela baixa escolarização de sua mão de obra e pelos baixos níveis de rendimentos neste setor (SOUZA, 2012) – e a histórica atribuição da mão de obra feminina negra às tarefas "vinculadas à manutenção das casas" (VIEIRA, 2017, p. 92), vide a predominância de mulheres pretas e pardas

realizando este serviço. Portanto, podemos encontrar no setor de limpeza um exemplo de trabalho desvalorizado e precário e que incide particularmente sobre as mulheres negras.

Apesar das recentes transformações políticas e econômicas indicarem mudanças relevantes, sobretudo com aumento do emprego feminino, há ainda uma persistência das mulheres em espaços de trabalho socialmente definidos como “tipicamente femininos" – principalmente em atividades relacionadas aos serviços domésticos – e as atuais tendências de flexibilização parecem ter reforçado algumas das formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo (HIRATA, KERGOAT, 2007). Assim como observa Hirata (2001/02, p. 149), o desenvolvimento do emprego em serviços está estreitamente ligado às recentes crises econômicas que levam muitas mulheres inativas e sem qualificações reconhecidas a entrarem no mercado de trabalho, sobretudo em trabalhos "freqüentemente instáveis, mal remunerados, com uma possibilidade quase inexistente de formação, de promoção e de carreira, e com direitos sociais limitados ou inexistentes" (Ibid, p. 145), como é o caso das faxineiras da Unicamp.

A limitação de alguns benefícios afetam particularmente as trabalhadoras mulheres, já que elas continuam sendo as principais responsáveis pelos cuidados com as crianças e com a casa. Conforme indicam Bruschini e Lombardi (2001/02), a maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, sobretudo quando os filhos são pequenos. Com a insuficiência de direitos e equipamentos coletivos, tais como as creches, muitas trabalhadoras, principalmente as que chefiam suas famílias, impossibilitadas de exercer a maternidade em tempo integral, são obrigadas a acionar mecanismos alternativos de cuidado com os filhos, "como a rede de parentesco, inclusive os filhos maiores, ou redes de vizinhança" (Ibid, p. 164):

> E: […] a única coisa que eu não concordei mesmo e não concordo até hoje – mas diz que mudou a lei, não sei da onde que vem essa lei. Tipo assim: trazer atestado de criança, de filho. É uma vez por ano que pode trazer! Aí esses dias eu trouxe atestado… uma colega minha também trouxe atestado e levou falta.
> P: Por que já tinha trazido outra vez?
> E: Porque já tinha trazido outra vez… se trazer uma vez, não vale mais. É uma por ano! Muito pouco… As filhas da gente fica doente, nós não tá em casa porque quer! Esses dias a minha filha, eu tive que deixar com a mulher lá, com a minha vizinha… eu não vou falar babá, porque babá é pra rico [risos]. Eu não tenho nem condições, eu não tenho nem condições pra pagar babá né! Babá é pra rico. Então eu não posso falar "ah, eu deixei com a babá", eu deixei lá com a vizinha… e a menina queimando de febre! 38,9 de febre! Aí

> sorte que ela levou pra mim! Como que eu ia faltar? Porque eu não podia faltar! Se a gente faltar… oh, desconta a cesta, desconta no pagamento, desconta tudo!

Por fim, cabe destacar como o discurso da atribuição do trabalho doméstico às mulheres e da naturalização de habilidades consideradas femininas como a limpeza, é – direta ou indiretamente – reproduzido nas falas das próprias faxineiras sempre que estas trabalhadoras consideram o domínio das competências de limpar como inatas, como vimos anteriormente. Há um outro exemplo que mostra como alguns tipos de pensamento refletem um imaginário social prejudicial a condição de mulher: a associação de um meio ambiente de trabalho desagradável ao fato de ser um serviço realizado majoritariamente por mulheres.

A posição de inimizade construída entre algumas das funcionárias pode indicar, em parte, uma violência intragênero consequente de noções culturalmente construídas, como a da competição feminina. Não raro, encontrávamos falas justificando o ambiente de trabalho como um ambiente de intriga e fofoca por ser um trabalho majoritariamente realizado por mulheres: *"O ruim é que quando você trabalha com muita mulher junta, sempre tem muita fofoquinha, isso é ruim."* Além de todos os problemas que este tipo de pensamento pode trazer na convivência entre elas, noções como esta ofuscam a própria atuação da empresa que desestimula estrategicamente a criação de vínculos entre suas funcionárias, impedindo, portanto, que elas transfiram a responsabilidade da criação deste ambiente de intriga de suas colegas para a empresa.

Violências trabalhistas

As precárias condições de trabalho, o trabalho extenuante, os péssimos salários, benefícios atrasados, descontos indevidos nos holerites, a insalubridade, ausência de materiais de limpeza e equipamentos de segurança, o assédio moral, as restrições espaciais e constantes ameaças de desemprego evidenciam que o elevado grau de formalização no setor de Asseio e Conservação – em 1995, 83,6% do segmento já é composto por trabalhadores com carteira de trabalho assinada (FERRAZ; ROCHA, 1998) – não garante condições dignas de trabalho.

Os diferentes aspectos da precarização que caracterizam este serviço estão diretamente relacionados à forma de contratação estabelecida entre as partes envolvidas. Dada a inexistência de um "arcabouço legal amplo e rígido sobre a terceirização" (SOUZA, 2012, 160), os descumprimentos trabalhistas tornam-se

práticas recorrentes e generalizadas em setores amplamente terceirizados, como o de Asseio e Conservação.

A relação entre precarização e terceirização tem sido demonstrada por inúmeras pesquisas, comprovando que as irregularidades observadas no trabalho das funcionárias terceirizadas da limpeza da Unicamp não são casos isolados, mas seguem uma tendência geral de degradação das condições do trabalho. Conforme apontam Druck (2012) e Souza (2012), esta relação pode ser constatada através de vários indicadores,

> como os salários mais baixos pagos aos terceirizados (em dezembro de 2010, ganhavam 27,2% menos que os demais trabalhadores); as maiores jornadas de trabalho, que chegam a ser de 3 horas a mais por semana, sem contar horas extras e banco de horas; o não pagamento de direitos a exemplo de férias, décimo terceiro e FGT, que tem sido objeto de denúncias e ações na Justiça do Trabalho e o desrespeito às normas de saúde e segurança (DRUCK, 2012 apud SOUZA, 2012, p. 37).

Os abusos trabalhistas aqui identificados têm resultado na extrema vulnerabilidade das trabalhadoras do setor da limpeza da Unicamp e em uma crescente piora de suas condições de trabalho e saúde, levando ao comprometimento de suas integridades físicas e emocionais.

Violências simbólicas

Além da desvalorização econômica, há que se considerar também a forte desvalorização social que o trabalho na área da limpeza carrega. Embora as atividades de limpeza e conservação sejam essenciais para o bom funcionamento dos espaços – sobretudo de espaços públicos, como a universidade –, os ofícios responsáveis pela realização destas atividades são importantes alvos de discriminação e preconceito.

Enquanto os arranjos estruturais de gênero e raça anteriormente mencionados determinam a desvalorização dos trabalhos manuais e dos trabalhos domésticos, algumas relações sociais cotidianas reproduzem este desprestígio. A diferença de uniformes em relação aos contratados, a impossibilidade de circular por certos locais, a diferenciação entre os horários de almoço, a existência de sanitários exclusivos para trabalhadores terceirizados, as restrições quanto a comunicação com o corpo discente, docente e outros funcionários e os constragimentos ao tom de voz, postura e aparência demarcam a exclusão destas trabalhadoras. Essas são condições impostas às funcionárias terceirizadas da limpeza que afetam

significativamente suas experiências no ambiente de trabalho, resultando na falta de reconhecimento das próprias funcionárias como pertencentes a comunidade da Unicamp e vice-versa.

O próprio entendimento do que é a Unicamp para muitas das faxineiras é um indicador da enorme distância que separa os funcionários terceirizados do restante corpo acadêmico. Muitas delas acreditam que a Unicamp seja apenas um hospital público – ainda que trabalhem em outros setores da universidade –, e outras tem total desconhecimento tanto do hospital quanto da universidade. Em uma das atividades realizada pelo coletivo EJA, onde o tema gerador da aula foi a própria Unicamp, todas as funcionárias presentes na atividade achavam que seu espaço de trabalho se tratava apenas de um hospital. Não sabiam que a Unicamp é também uma universidade, muito menos que é pública. Algumas falas retiradas das entrevistas ajudam a ilustrar o colocado:

> **Caso A)** P: Hoje você entendeu como que funciona [a universidade]?
> E: mais ou menos viu… eu sei que aqui é a faculdade, que eu trabalho né… existem várias, de farmácia tralalá tralalá e tem o hospital… o básico mesmo, eu nem conheço… tem dois anos que eu trabalho aqui e se eu for… se você me perguntar tipo algum posto, algum prédio, eu não vou nem saber te informar… […]
> **Caso B)** P: Você conhecia a Unicamp antes de vir trabalhar aqui?
> E: Já tinha ouvido falar só, tinha uma amiga que trabalhava aqui na época, ela que arrumou pra mim aqui.
> P: Mas você sabia que tinha hospital e universidade?
> E: Não…
> P: E hoje, você entende como funciona?
> E: Mais ou menos
> P: […] que as pessoas tão fazendo, como que faz pra estudar aqui, você não sabe…?
> E: Não… eu já vi que o pessoal fala que é via por prova, ou alguma coisa parecida, mas nunca parei pra pensar não.
> **Caso C)** P: Então você nunca tinha ouvido falar da Unicamp?
> E: Nunca tinha ouvido falar… […] uma vizinha que é do RH que era da empresa, que arrumou pra mim na limpeza.
> P: […] você entende, agora, como que a Unicamp funciona, o que tem aqui… […]?
> E: Não, a gente não pergunta não. Só faz o serviço da gente né. É, porque terceirizada é outra área né verdade… então não envolve, né?

Pensando a Unicamp a partir desta relação contraditória de proximidade e distância procuramos evitar uma representação simplista da universidade. Pelo contrário, o objetivo era o de provocar a irrupção da alteridade implícita neste espaço, que engloba tantas outras realidades que extrapolam o universo letrado, erudito, culto; mas que parecem permanecer apagadas.

Infelizmente, as práticas da limpeza – assim como as tarefas domésticas – são praticamente invisíveis: "Ninguém as percebe, exceto quando não são

feitas" (EHRENREICH; ENGLISH, 1975, p. 6 apud DAVIS, 2016, p. 225). Esta é uma invisibilidade que, no limite, não apaga apenas os feitos, mas a própria existência destas trabalhadoras na universidade. É fundamental ressaltar como as medidas supracitadas são propositalmente adotadas para apagar estas trabalhadoras, uma vez que ao invisibilizar a presença destas mulheres na universidade, torna-se invisível também todos os problemas atrelados à elas.

4.6 Conclusões

A condição de ingresso e o acesso ao mercado de trabalho são etapas decisivas na trajetória socioeconômica dos indivíduos. Por isso, "o mercado de trabalho é considerado *locus* privilegiado de análise das desigualdades". A dimensão educacional exerce, sem dúvida, uma enorme influencia na entrada e permanência no mundo do trabalho (LIMA: RIOS; FRANÇA, 2013, p. 55) e as breves histórias analisadas neste capítulo nos confirmam que, partindo de condições econômicas próximas, o grau escolaridade pode ser determinante para o progresso social.

Podemos entender que as diferenças entre as perspectivas futuras de Maria e Helena resultam, em grande parte, do diferente grau de escolaridade atingido por estas trabalhadoras – diferença que concretiza-se quando analisamos a trajetória da copeira Rosa que, ao completar os estudos, desloca-se do serviço terceirizado de limpeza para um serviço menos cansativo e mais valorizado. No entanto, quando inserimos o caso de Lucia, outras explicações são necessárias. Dos casos observados, esta é a trabalhadora com menor grau de escolaridade e com uma das idades mais avançadas, mas é a que parece ter conquistado melhores condições socioeconômicas. Seria ela uma excessão?

Há um fator fundamental que difere na trajetória de Lucia: sua inserção no mundo do trabalho como servidora pública antes do início da vigência da terceirização na universidade. A comparação de sua trajetória com as demais insinua que a terceirização acarretou mudanças expressivas nas relações laborais dos serviços de limpeza e conservação.

Podemos depreender a partir da justaposição das trajetórias avaliadas que a terceirização traz, por si só, uma degradação das condições de trabalho. No entanto, as experiências cotidianas observadas durante a pesquisa – em consonância com as conclusões da literatura consultada no capítulo anterior – sugerem que o resultado geral da precarização é consideravelmente acentuado ao inserimos as

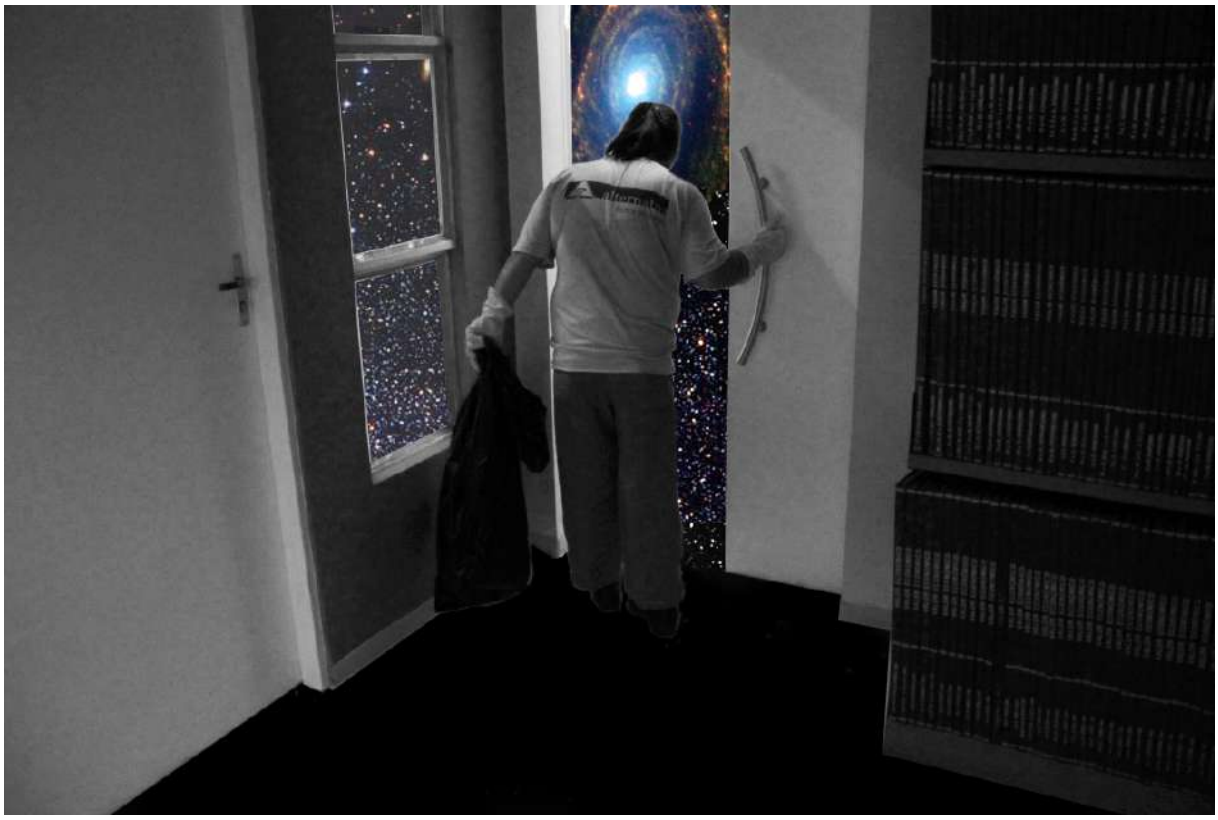
dimensões de raça e gênero na equação. Concluímos assim que, além da dimensão educacional, as desigualdades e dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho derivam também de condicionamentos de gênero e raça – condicionamento estes agravados no contexto capitalista neoliberal.

As variáveis raça, gênero e escolaridade se configuram como marcadores sociais centrais na hierarquização das posições que os sujeitos ocupam no mercado de trabalho. Nas últimas décadas, as políticas neoliberais introduziram novos mecanismos de reprodução e intensificação de algumas discriminações. Gênero e raça se colocaram como organizadores-chave da globalização neoliberal e a terceirização mostrou-se um dos motores essenciais da atual dinâmica do trabalho (HIRATA, 2017, p. 143). As consequência deste cenário tem sido significativamente desfavoráveis às mulheres já historicamente marginalizadas, isto é, mulheres negras e da classe trabalhadora (VIEIRA, 2017).

A crescente precarização do trabalho observada na Unicamp acompanhou a consolidação da onda neoliberal no Brasil durante os anos 1990, sendo que a terceirização foi o elemento-chave que possibilitou que a degradação das condições de trabalho fossem não só aceitas, mas até mesmo normalizadas – vide o desconhecimento ou descaso da maior parte da comunidade universitária frente a realidade de trabalho das funcionárias terceirizadas. Não queremos dizer com isso que antes do trabalho terceirizado, as condições eram aceitáveis – longe disso. Na verdade, o que já estava ruim, ficou ainda pior. Muitos problemas decorrentes da dinâmica de trabalho dos funcionários contratados para realizar os serviços de limpeza e de copa já eram comuns, como pudemos observar pelos relatos de Lucia. No entanto, a partir da terceirização estes problemas se intensificaram e passaram a apresentar uma invisibilidade institucional ainda maior, com consequentes prejuízos para os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da universidade.

5 Remando contra a maré

FIGURA 10 - O outro lado



Fonte: produção própria

Entender e interpretar os problemas trazidos pela terceirização no espaço da Universidade Estadual de Campinas, bem como pensar possíveis melhorias, sem se perder em uma utopia distante e pouco praticável, implica seguir de perto os passos das funcionárias. Um primeiro olhar para a realidade destas trabalhadoras pode indicar apenas a exaustão a que estão fadadas. Mas com um pouco mais de atenção, pequenas espertezas começam a borbulhar no cotidiano destas mulheres.

Com base no entendimento de que é "preciso apontar tanto os entraves da dominação como as resistências a ela e as formas de contorná-la" (KERGOAT, 2014, p. 14), a proposta deste capítulo será o de tornar visível o outro lado do trabalho terceirizado, configurado pelas resistências desenvolvidas pelas mulheres dedicadas à limpeza da Unicamp. A luta contra suas exclusões passa necessariamente pela luta em lhes dar uma visibilidade concreta: em se fazer ver não apenas a dura realidade que enfrentam, mas também, em se fazer ver que por de trás destas profissionais da limpeza, existem pessoas com inteligência,

criatividade e vida social dentro do espaço universitário – ainda que este lhes seja negado cotidianamente.

Quando pensamos em resistência, não a entendemos como "o fim ou a meta da luta política, mas sim como seu começo, sua possibilidade" (LUGONES, 2014, p. 939). Ainda que elas não tenham tempo, tampouco disposição, para se organizar e articular com sindicatos, organizar greves, ou mesmo tornar públicas as adversidades enfrentadas, muitas vezes a crítica social encontra-se em outros lugares, de outras formas. Mesmo que não se enquadrem nos moldes de luta e oposição convencionais a teóricos, acadêmicos ou mesmo movimentos políticos e sindicais, estas mulheres encontram sua resistência em pequenos desvios e transgressões à lógica de trabalho excludente e opressiva na qual estão inseridas.

5.1 Desvios no cotidiano do trabalho terceirizado

Retomando os problemas

A terceirização do serviços de limpeza na Universidade Estadual de Campinas apresenta como consequência uma preocupante precariedade das condições sob as quais este trabalho é realizado. Além das baixas remunerações, as faxineiras enfrentam rotineiramente diversas irregularidades e desrespeitos na efetuações do serviço: estão sujeitas a abusos patronais, a sobrecarga de trabalho, a insalubridade, a discriminação, a humilhação, ao isolamento da comunidade e, enfim, a invisibilidade. Não bastasse tudo isso, as serventes da limpeza sofrem diretamente com a crise financeira da universidade. Dentre os efeitos práticos das reavaliações dos contratos existentes nos serviços de limpeza – uma das medidas de contigenciamento da universidade – estão a contratação de um menor número de trabalhadoras para realizar a limpeza de áreas extensas e ainda em ampliação; redução no horário de almoço; piora dos materiais utilizados e; irregularidades nos pagamentos salariais.

Os problemas por trás deste trabalho, portanto, são muitos e a busca por soluções é urgente. Há, no entanto, um conjunto de obstáculos que tornam o processo difícil e lento. Em primeiro lugar, podemos afirmar que há uma enorme dificuldade de mobilização, sobretudo pela falta de união entre as trabalhadoras. A falta de unidade entre elas pode ser entendida como resultado de estratégias empresarias que isolam não só fisicamente as trabalhadoras, mas principalmente,

minam as possibilidades de companheirismo entre estas mulheres através do estabelecimento de um ambiente altamente competitivo e propício a intrigas. Este é um cenário agravado pela quase ausente atuação do sindicato – que não parece demonstrar esforços suficiente para a conquista de melhorias e não conta com a confiança da categoria. No mais, as constantes ameaças de demissão ou punição e alegações sobre a possibilidade de falência da empresa tornam a posição das terceirizadas, em grande parte chefes de família, ainda mais frágeis. Por fim, devemos ainda considerar que muitas funcionárias desconsideram as situações inadequadas pelas quais passam. Algumas, por exemplo, não se atentam para as irregularidades presentes nos holerites; outras – tão acostumadas a receberem um tratamento desrespeitoso – não olham para os abusos que sofrem como práticas incorretas. O resultado desta equação é, portanto, frequentes omissões de casos de abusos e irregularidades, uma enorme dificuldade de organização entre as trabalhadoras e a consequente desmobilização.

É fundamental reconhecer os problemas e dificuldades encontrados no trabalho terceirizado da limpeza, mas tão importante quanto é perceber os desvios e pequenas resistências nele ocultos. Ao contrário do que se pode pensar, estas funcionárias não estão totalmente entregues à passividade e à disciplina e, com um olhar atento, é possível perceber as sutilezas das táticas por elas desenvolvidas para driblar as adversidades enfrentadas.

Resistências

Entender as formas corriqueiras de resistência inventadas pelas faxineiras é entender como fazem para defender seus interesses da melhor forma que conseguem fazê-lo. Se, por um lado, certa conformidade é necessária à sobrevivência, isto é, há uma inevitabilidade de "seguir a ordenação do mundo e de jogar de acordo com as regras impostas pelos empregadores", por outro, há também uma resistência teimosa, derivada das *experiências* "de exploração, dificuldades e repressão" (THOMPSON, 1998, p. 20). Segundo Thompson (1981, p. 182),

> Os homens e mulheres […] retornam como sujeitos, dentro deste termo [experiência] – não como sujeitos autônomos, "indivíduos livres", mas como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida "tratam" essa experiência em sua consciência e sua cultura […] das mais complexas maneiras (sim, "relativamente autônomas") e em seguida […] agem, por sua vez, sobre sua situação determinada.

Entendemos por resistência "aquela noção mínima de agenciamento necessária para que a relação opressão ←→ resistência seja uma relação ativa" (LUGONES, 2014, p. 939). Ainda que por um entendimento parcial ou imperfeito, os sujeitos são dotados de intenções e valores que condicionam suas ações (SCOTT, 2011) e, mesmo limitados a um um quadro restrito de possibilidades, são capazes de criar práticas criativamente opositivas, que confrontam a ordem imposta – ainda que, muitas vezes, silenciosamente.

Submissão e rebeldia se mesclam nas práticas cotidianas do trabalho terceirizado da limpeza na Unicamp, tornando o ambiente de trabalho simultaneamente um ambiente de exploração e resistência à exploração (THOMPSON, 1998). Foi a partir deste pensamento que voltamos o olhar para um dia da rotina de trabalho de uma faxineira, buscando, assim, encontrar procedimentos que jogassem com os mecanismos da disciplina, maneiras de fazer (CERTEAU, 1994) que constituíssem uma contrapartida à exploração e à precariedade.

Elisa, a funcionária que acompanhamos, trabalha para a empresa Alternativa, na Unicamp, desde o início de sua contratação, em 2015. Trabalhava anteriormente também no serviço da limpeza da universidade, pela outra empresa terceirizada atuante na época. Mora em Campinas com seus dois filhos (um casal) e marido. Sua filha está atualmente trabalhando, seu filho e marido estão desempregados.[86]

O cotidiano da limpeza – maneiras de fazer

Sexta-feira, turno das 6h às 16h.

5h35: chegada do ônibus fretado.

05h35 - 6h: Elisa caminha até o seu setor de trabalho (uma caminha de aproximadamente 500m), onde coloca seu uniforme e toma o café-da-manhã que traz de sua casa. Neste momento, as trabalhadoras deste setor estão todas no espaço reservado aos funcionários terceirizados, mas não há quase nenhuma

---

[86] O acompanhamento do trabalho desta funcionária durante um dia foi devidamente autorizado pela encarregada, além de ter sido propriamente comunicado à direção do local onde trabalhava. Mas, infelizmente, logo após o acompanhamento de um dia de trabalho da funcionária (no dia seguinte), ela foi transferida de setor, e após o ocorrido não foi possível localizar a funcionária. Não é possível afirmar ao certo o motivo desta mudança, entretanto, temos motivos suficientes para desconfiar que tal acontecimento está relacionado à possível suspeita da encarregada e de suas colegas da funcionária ter relatado acontecimentos inapropriados – neste caso, a transferência seria uma espécie de castigo ou alerta. Em decorrência deste acontecimento, não realizamos mais este tipo de acompanhamento da rotina das funcionárias.

interação. Enquanto uma funcionária fuma, uma está se trocando, outra está sentada de costas para todos, outras estão comendo seu café-da-manhã em silêncio.

6h: Início do turno de trabalho. A funcionária é responsável, sozinha, pela limpeza de um prédio que consiste em uma biblioteca, três banheiros (feminino, masculino e de funcionários) e um setor administrativo com três salas, uma copa e um depósito.

6h - 7h: Começa tirando pó dos móveis (mesas, prateleiras e bancadas). Fica sempre sozinha no começo da manhã. Deve limpar todas as mesas, carpetes e chão antes que os outros funcionários cheguem, às 8h.

7h - 8h20: Coloca música no celular. Reclama do calor que sente e liga os ares-condicionados: "*Elas [as funcionárias que trabalham na biblioteca] não ligam que eu ligo antes*". Lava o chão da parte externa do prédio com água e sabão e na parte interna passa pano com desinfetante. Prefere não varrer o chão antes de passar o pano "*para não levantar poeira*". Apesar das recomendações de varrer, diz que "*cada um limpa de um jeitinho*" e que como seu tempo é "*muito corrido*", pois o chão deve estar limpo antes das 8h, opta por pular esta etapa e varrer apenas os carpetes. Às 7h40 coloca seus fones de ouvido plugados em seu celular, no bolso da calça.

8h20 - 9h: Lava os banheiros. Chega a primeira funcionária, mas não interagem. A segunda funcionária chega e trocam bom dia. Encerra seus serviços da parte da manhã. Como é uma sexta-feira e durante o final de semana o movimento da biblioteca é bem menor, não vê problema em não fazer algumas tarefas, como passar pano em todas as prateleiras onde os livros ficam guardados. Por outro lado, o trabalho nos primeiros dias da semana, sobretudo na segunda-feira, costuma ser mais intenso.

9h: Abre a biblioteca

9h - 10h20: volta para a sala das terceirizadas para tirar a galocha e colocar a botina. Passa para pegar um chá em uma copa, dá bom dia para dois funcionários da Unicamp e volta pra biblioteca. Na copa da biblioteca, senta para tomar seu chá. Conversa rapidamente com uma funcionária que mostra que guardou o restante de um bolo, salgadinhos e refrigerante para ela. Ela come, lava sua louça e vai se sentar em uma das poltronas da biblioteca. Diz que não gosta de descansar na sala com as outras terceirizadas, pois estas acham que ela esta "*enrolando*" ou que não

está fazendo seu serviço corretamente – o que abre margem para a atribuirem mais tarefas.

10h20 - 12h: Fala com colegas pelo celular. Encontra duas no ponto de ônibus. Pega o circular da Unicamp para ir até o restaurante universitário. Almoça em aproximadamente meia hora. Pega novamente o ônibus para voltar para seu local de trabalho, às 11h05. Senta em um banco para descansar. Encontra uma colega e conversa um pouco.

12h - 13h: Passa na biblioteca para pegar os galões que guardam os produtos de limpeza. Os leva para a sala (fora do prédio) que armazena o estoque de produtos para enchê-los. Retorna à biblioteca e dá uma volta para ver se está tudo em ordem.

13h - 14h: Faz a revisão dos banheiros, isto é, passa pano no chão, joga desinfetante nos vasos e limpa os assentos, recolhe os lixos. Recolhe também os demais lixos da biblioteca e setor administrativo. Para para conversar um pouco com uma das funcionárias. Um estudante participa brevemente da conversa.

14h - 16h: leva o lixo para a lixeira (fora do prédio, a aproximadamente 200m da biblioteca). Lava e organiza o material usado. Senta, por pouco tempo, algumas vezes para descansar. Volta para a sala dos funcionários terceirizados, onde algumas já estão descansando. Troca de roupa e caminha até o ponto de fretado.

16h: saída do fretado.

A principal reclamação de Elisa foi a falta de união entre suas colegas de trabalho: "*se fosse tudo unida era mais fácil*"; "*é só individual*"; "*não dá pra confiar em ninguém*". Como vimos anteriormente, é comum que uma trabalhadora tente passar suas tarefas a outra através da aproximação com a encarregada, de forma a convencê-la a remanejar os serviços a serem feitos. Diante disso, a tática encontrada pela funcionária foi a de se responsabilizar pela limpeza de um prédio isolado, ainda que demasiadamente grande. Sendo assim, ela realizava seu trabalho e descansava sem que ninguém ficasse a observando: "*Aqui, pelo menos, eu arranjei um jeito. Fico mais afastada, fico sossegada.*" Como ela não era constantemente vigiada pelas colegas, esta trabalhadora ocupava seu espaço de trabalho de uma forma consideravelmente melhor: fazia pequenas pausas, se sentava nas poltronas e usava a copa do próprio setor para guardar e comer suas refeições. No entanto, ela se sentia sozinha a maior parte do tempo: "*elas podem ficar lá conversando, eu tenho que ficar sozinha*".

Durante todo o dia de trabalho, Elisa teve poucas interações com outras pessoas, ainda que responsável por um dos espaços de maior circulação do instituto em que trabalha. Nos momentos observados, a faxineira parou rapidamente três vezes para conversar com a mesma funcionária da biblioteca, sendo que um estudante participou por alguns instantes de uma das conversas. Além deste, apenas mais uma estudante se dirigiu diretamente à faxineira para a cumprimentar. Fora de seu setor, cumprimentou rapidamente outros dois funcionários não terceirizados. Em relação às suas colegas de trabalho, as interações se deram principalmente no horário de almoço e com funcionárias que não trabalhavam no mesmo setor que ela, com quem se comunicava através de seu celular.

O retrato de sua rotina ajuda a ilustrar as especificidades da lógica de fiscalização característica deste serviço terceirizado, isto é, uma fiscalização que parece ser realizada pelas próprias colegas de trabalho, que estão o tempo todo atentas para detectar se suas colegas estão "*enrolando*" no serviço, se estão fazendo menos tarefas que as demais ou se não estão realizando-as da maneira correta. Por um lado, esta é uma dinâmica estrategicamente positiva para a empresa, que não precisa se preocupar em controlar ou supervisionar tão intensamente o serviço oferecido à universidade, uma vez que este trabalho já está sendo feito pelas próprias funcionárias. Por outro, resulta em um ambiente competitivo e desfavorável a qualquer articulação entre as faxineiras, exigindo delas diferentes espertezas para driblar as situações enfrentadas: "*a gente se vira*"; "*tem que dançar conforme a música*".

Ao tempo que algumas se esforçam para estabelecer uma boa relação com sua encarregada, visando, sobretudo, garantir para si as tarefas mais fáceis e nos melhores lugares, outras preferem se distanciar e interagir o mínimo possível. No caso observado, as funcionárias mais próximas da encarregada realizavam um serviço mais leve e com mais tempo para o descanso. Ainda que seus turnos também começassem às 6h, elas efetivamente começavam a trabalhar às 6h40, uma vez que deviam esperar outro funcionário chegar para desarmar o alarme do local a ser limpo.

Como Elisa trabalhava sozinha em um prédio, ela era responsável pela realização diária de todo o procedimento de limpeza especificado no Anexo I

(ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS) do edital de contratação do serviço da limpeza lançado pela Unicamp em 2015:

> 1.1.1 Manter os cestos isentos de detritos, acondicionando-os em local indicado pela Contratante;
> 1.1.2 Remover o pó das mesas, telefones, armários, arquivos, prateleiras, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos móveis existentes, dos aparelhos elétricos, dos extintores de incêndio etc. Sempre que possível utilizar apenas pano úmido, com a finalidade de:
> - evitar uso desnecessário de aditivos e detergentes para a limpeza dos móveis e eliminar o uso de "lustra móveis";
> - evitar fazer a limpeza de bocais (e outras partes manuseadas) com produtos potencialmente alergênicos.
> 1.1.3 Limpar / remover o pó de capachos e tapetes.
> 1.1.4 Aspirar o pó em todo o piso acarpetado, especialmente onde o tráfego de pessoas é mais intenso;
> 1.1.5 Remover manchas, sempre que possível, imediatamente após a sua formação, mas nunca esfregá-las sob pena de aumentar à área afetada. No caso das manchas serem de substâncias que contenham óleo ou gordura, recomenda-se retirar o excesso com um pano umedecido com álcool (sem esfregar) e, em seguida, usar um pano umedecido com água e sabão. Após, enxugar com pano seco ou papel absorvente;
> 1.1.6 Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária.

Considerando o pouco tempo que tinha e a sobrecarga de tarefas, ela não era capaz de efetuar todo o trabalho cobrado. No mais, alguns instrumentos e produtos utilizados não estavam em seu perfeito estado de utilização. Por isso, algumas “gambiarras” foram inventadas visando a adaptação e melhor utilização dos recursos. Diante desta realidade, Elisa fazia seu serviço da maneira que achava mais apropriada: escolhia a frequência e a ordem de seus afazeres, intercalando-os durante o dia e no decorrer da semana, dando prioridades para algumas das tarefas exigidas. Não via, por exemplo, a necessidade de passar certos produtos ou passar aspirador de pó nos carpetes, nem julgava necessário tirar a poeira das prateleiras às sextas-feira. Em contrapartida, entendia que os primeiros dias da semana mereciam uma limpeza

FIGURA 11 - "Gambiarras"

Fonte: produção própria

mais “*caprichada*”.

A observação de um dia da jornada de trabalho reforça os problemas de convivência entre as terceirizadas, seu isolamento do restante do corpo universitário, os abusos de trabalho, e enfim, a precariedade das condições de realização deste trabalho. Mas indica também a maneira que a funcionária encontra de contornar algumas das dificuldades. Ainda que limitadas, algumas das saídas encontradas por Elisa configuram pequenas subversões e resistências.

Para Michel de Certeau (1994, p. 83), estas pequenas transgressões à ordem configuram o que o autor chama de *tática*s, isto é, desvios "para fins próprios, sem a ilusão que mude proximamente". São ações calculadas e determinadas pela ausência de um lugar próprio, quando se esta em uma posição de fraqueza (Idem, 1985). São certamente práticas limitadas, sempre relativas "às possibilidades oferecidas pelas circunstâncias", mas capazes de, sem sair "do lugar onde tem que viver e que lhe impõe uma lei", instaurar uma pluralidade e criatividade (Ibid, p. 87). Colocam-se, portanto, como uma "recusa à identificação com a ordem ou com a lei dos fatos" (Idem, 1985, p. 8) e vão ao encontro de um intervalo de liberdade, em direção à defesa da própria autonomia (CERTEAU; GIRAD, 2013).

Um certo cuidado é aqui necessário para não acabarmos em uma certa "poetização" da exploração. Seria um grave equívoco romantizar as “armas dos fracos”. É bastante improvável que as práticas de resistência aqui observadas “façam mais do que afetar marginalmente as várias formas de exploração” com que estas trabalhadoras se defrontam (SCOTT, 2011, p. 219). Por outro lado, o que pretendemos mostrar é que elas não são triviais e podem indicar um caminho a ser percorrido.

A maior parte das formas assumidas pela resistência dessas trabalhadoras não chegam a ser a uma confrontação coletiva. São, no geral, formas que exigem “pouca ou nenhuma coordenação; representam uma forma de autoajuda individual; e tipicamente evitam qualquer confrontação simbólica com a autoridade ou as normas” (Ibid, p. 219). A busca de seus interesses resulta, normalmente, em práticas sutis de desobediência tais como a relutância, dissimulação, falsa submissão, simulação de ignorância ou incompetência etc. No caso observado, por exemplo, a funcionária deixava de realizar algumas tarefas e realizava outras em um ritmo propositalmente lento.

A luta é marcada muito menos “por confrontações massivas e desafiadoras do que por uma evasão silenciosa que é igualmente massiva e frequentemente muito mais efetiva” (Ibid, p. 222). A parca atuação dos sindicatos desta categoria, a fragilidade de suas posições, a lógica de fiscalização sob a qual estão submetidas e a dinâmica rotativa deste trabalho resultam em uma camisa de força para suas ações. A contestação aberta de tais mecanismos é demasiadamente arriscada para as funcionárias, podendo muito provavelmente culminar em uma situação consideravelmente pior do que a inicial – seja através de realocação para piores setores, atribuição de mais serviços, ou até mesmo demissões. No entanto, através de pequenos atos de insubordinação as faxineiras encontram formas cotidianas de mitigar ou rejeitar as demandas feitas pelas classes superiores – ainda que estes pequenos atos de insubordinação visem apenas o interesse próprio e não algum tipo de confrontação institucional.

Cabe aqui especial atenção para o conceito de classe. Apesar de ocuparem uma posição “comparável em relação aos meios de produção” (Ibid, p. 235), a atuação das trabalhadoras dificilmente assumem um teor “classista” ou coletivo se considerarmos que a

> classe acontece quando alguns homens [e mulheres], como resultado de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens [e mulheres] cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não pode ocorrer com a consciência de classe (THOMPSON, 1997, p. 9).

Assim, ainda que se vejam enquanto um grupo separado do restante da comunidade universitária – a fala de uma funcionária “se some alguma coisa […] eles não vão achar *que foi um deles* que pegou” evidencia isso –, muito raramente a luta que desenvolvem resulta em uma oposição organizada, com pauta, disciplina e liderança. Apesar de apresentarem individualmente queixas similares – excesso de trabalho, falta de material, pouco tempo para descanso etc. – não há formação de uma base para a construção de uma queixa coletiva, de forma que as práticas resistentes assumem um caráter informal, dissimulado e, "em grande medida preocupada[s] com ganhos de facto imediatos" (SCOTT, 2011, 223).

Por não apresentar organização formal, líderes ou manifestos, por não ter nome e nem bandeira, as resistências das faxineiras acabam assumindo uma invisibilidade institucional. Ao tempo que torna-se mais difícil detectar e, portanto, punir essas práticas, por não serem notadas elas raramente são consideradas socialmente significativas (SCOTT, 2011), o que acaba contribuindo consideravelmente para afirmações acerca de um estereótipo de passividade política destas trabalhadoras.[87] São, entretanto, formas silenciosas que tipificam a luta dessas faxineiras e sua segurança repousa exatamente neste anonimato.

A dificuldade de apreensão que deriva da natureza silenciosa deste tipo de atos transgressores reflete-se também no quase ausente registro destes acontecimentos. Tanto para Scott (2011) como para Certeau (1985), o pouco conhecimento que temos sobre estas práticas são consequência da falta de preparo e metodologia no campo das ciências sociais para reconhecê-las e analisá-las, sobretudo por tenderem a generalizar os acontecimentos e por dependerem em grande medida de registros escritos. Conforme observam Certeau e Giard (2013, p. 341),

> Conhecemos mal os tipos de operações em jogo nas práticas ordinárias, seus registros e suas combinações, porque nossos instrumentos de análise, de modelização e de formalização foram construídos para outros objetos e com outros objetivos. O essencial do trabalho de análise combinatória sutil, de tipos de operações e de registros, que coloca em cena e em ação um fazer-com, aqui e agora, que é um ato singular ligado a uma situação, circunstâncias e atores particulares. Neste sentido, a cultura ordinária é antes de tudo uma *ciência prática do singular*, que toma às avessas nossos hábitos de pensamento onde a racionalidade científica é conhecimento do geral, abstração feita do circunstancial e acidental. À sua maneira humilde e obstinada, a cultura ordinária […] não cessa […] de remeter um e outro a uma situação concreta particularizante e de selecionar seus próprios instrumentos de pensamento e suas técnicas de uso em função desses critérios.

Para Danièle Kergoat (2014, p. 19), é necessário tirar o sujeito político da lógica das "grandes histórias" e levar em consideração a "diversidade das relações sociais e das dinâmicas pelas quais os oprimidos se recompõem mutuamente". Segundo a autora, não devemos partir de um "indivíduo abstrato, supostamente universal, rumo a um coletivo encantado", muito menos esperar que esta ilusão de indivíduo se levantará em "uma grande noite na qual todos, como um único homem

---

[87] Por não costumarem a aderir a greves e não apresentarem um movimento de luta organizado, a atuação das funcionárias da limpeza já foi duramente criticada por movimentos estudantis da Unicamp.

FIGURA 12 - Singularidades

Fonte: produção própria

(seria o caso de dizer isso), se levantam para fazer chegar a primeira manhã de um mítico futuro radioso", como se costuma fazer.

O entendimento de que as formas de resistências aqui analisadas não representam grandes ameaças ao sistema enquanto tal – no caso estudado, ao modelo da terceirização –, não deve apagar ou diminuir o fato delas se colocarem como práticas de persistência, inteligência e criatividade. É importante notar como as táticas desenvolvidas pelas faxineiras são, muitas vezes, respostas às características particulares da terceirização em uma universidade pública. Podemos considerar, por exemplo, que há uma reivindicação de pertencimento à Unicamp implícita na "intromissão" destas funcionárias em determinados lugares reservados – "*se você quer ir num lugar onde só tem um monte de pessoal da Unicamp, a gente se interessou por alguma coisa que tá ali acontecendo no meio, a gente querendo ou não querendo dá um jeitinho, entra lá e participa também! [risos]"* –; que as delongas durante as refeições sejam uma maneira de contestação ao reduzido horário de almoço; que a falsa aquiescência seja uma forma de contornar os abusos de poder; e que a lentidão consciente seja um mecanismo de recusa à sobrecarga de trabalho. No mais, devemos também considerar que algumas funcionárias não se deixam levar pela lógica competitiva estimulada pela empresa. Ao contrário disso, há casos em que estas mulheres se ajudam, reconhecem-se umas nas outras,

encontram formas de dialogar e buscam espaços que possam dividir. Pode parecer pouco, mas, em uma lógica que cria os mais diversos métodos para afastar e distanciar as funcionárias, a comunicação e integração já são, por si só, atos transgressores.

> Eu luto, da hora que eu levanto até a hora eu me deito, todo dia. É uma guerra. Então eu sou lutadora. Eu e todas essas mulheres que trabalham aí né. Cada um com seus problemas e tudo… Mas a gente é lutadora. Tem que ter força de vontade pra viver do jeito que a gente tá vivendo hoje. Com o salário que a gente ganha, com as dificuldades de casa né, pra criar filho… é calçar, alimentar, com esse salário. E caçar bico, e trabalhar sempre. Não é fácil não. Não da nem pra viver a vida pessoal da pessoa. Não dá nem pra você ter uma vida pessoal, sua. Sua vida é casa, é luta, é o dia de amanhã. Então é luta, a gente é lutadora.

Através de um desempenho propositalmente descuidado e ineficiente, a presença política das funcionárias terceirizada é sentida: cria-se, dessa forma, transtornos ao patronato, desorganiza-se as políticas administrativas e frusta-se as expectativas de produtividade. Por trás de uma aparente passividade do comportamento das faxineiras, há uma "desgastante e silenciosa luta, na qual submissão e estupidez muitas vezes não são mais que uma pose – uma tática necessária" (SCOTT, 2011, p. 228).

Certamente, estas medidas ficam consideravelmente aquém do necessário se o objetivo for o de reverter a terceirização e a consequente precarização do trabalho. No entanto, consideramos que a única postura possível na busca deste objetivo, é

> a pesquisa dos espaços-tempos reais onde um sujeito político emerge por meio de um grupo concreto […] Não por prever qual vai ser o próximo lugar de ruptura e mobilização, mas por observar e evidenciar esses espaços-tempos onde a capacidade de agir se faz concreta (KERGOAT, 2014, p. 19).

Esperamos que a essa altura já esteja claro de onde, de quando e de quem falamos, pois só assim será possível buscar os horizontes possíveis. O que queremos dizer com isso é que apenas com a clareza de que lidamos aqui com relações específicas num espaço-tempo também específico que poderemos pensar em alternativas pragmáticas para os problemas observados. Ainda que entendamos que estes problemas estejam enraizados em um contexto maior, capitalista e neoliberal – e esperamos também que isso já tenha sido devidamente enfatizado –, consideramos que tanto os problemas quanto suas soluções devem partir da realidade concreta dos sujeitos:

> Em primeiro lugar, as pessoas sofrem privação e opressão em um contexto concreto, não como o produto final de processos amplos e abstratos, e é a experiência concreta que molda seu descontentamento em queixas específicas voltadas para alvos específicos. Os trabalhadores vivenciam a fábrica, o ritmo veloz da

> linha de montagem, o capataz, os espias, os guardas, o proprietário, e o cheque do pagamento. *Eles não vivenciam o capitalismo monopolista* (PIVEN e CLOWARD, 1977, p. 20, apud SCOTT, 2011, p. 236).

De forma semelhante, podemos dizer que as faxineiras vivenciam a universidade, o ritmo acelerado da limpeza, as encarregadas, as supervisoras, toda a comunidade acadêmica da Unicamp, os holerites. Elas não vivenciam de forma abstrata o *neoliberalismo*. É com isso em vista que dedicaremos as últimas páginas desta dissertação para refletir e propor mudanças que busquem trazer de forma rápida e eficiente melhorias nas condições do trabalho terceirizado da limpeza predial na Universidade Estadual de Campinas.

5.2 Organizando a luta, pensando soluções – um horizonte de possíveis

Diante das recentes crises financeiras e consequentes contingências orçamentárias na Estadual de Campinas, a terceirização tem funcionado como um instrumento de transferência da pressão pela redução dos custos com o trabalho – uma pressão que se reflete nos níveis salariais, nas longas jornadas de trabalho e nas irregularidades trabalhistas dos funcionários terceirizados.

Por meio da terceirização, submete-se os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade determinam um expressivo grau de instabilidade e insegurança no trabalho e instaura-se a discriminação e a inferioridade dos trabalhadores subcontratados através da distinção entre os contratados diretamente e os “terceiros” – seja pelo acesso limitado às instalações, pelas jornadas mais extensas, pela intensificação do trabalho, maior rotatividade, salários menores, e situações de riscos à saúde e segurança a que são submetidos os trabalhadores e trabalhadoras (ANTUNES, DRUCK, 2013).

Se a escolha do modelo do trabalho terceirizado é, no momento, a única economicamente viável para a universidade, não nos cabe dizer. No entanto, inúmeras "investigações de instituições acadêmicas e sindicais, assim como os registros de experiências e estudos de operadores do direito do trabalho no Brasil" indicam que, contrariamente ao "discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização", as empresas e instituições optam pela terceirização porque, desta forma, "realizam a transferência de riscos para os trabalhadores, se desobrigando em relação aos direitos trabalhistas, em nome da redução de custos" (Ibid, p. 224).

A regulação dos direitos trabalhistas e da terceirização é imprescíndivel para colocar limites ao processo de exploração do trabalho. O Estado e as instituições que operam o direito do trabalho no Brasil – Auditores fiscais do trabalho, Promotores do Ministério Público do Trabalho e Juízes da Justiça do Trabalho – cumprem "um papel essencial para assegurar o respeito à CLT e outros instrumentos de regulação" (Ibid, p. 221). E, apesar dos limites da legislação em relação à terceirização, outras iniciativas do poder público são possíveis para contornar ou limitar os problemas desta forma de contratação, através, por exemplo, de notificações, recomendações, ajustamentos de conduta e condenações (Ibid, p. 226).

No caso estudado, a própria Unicamp poderia adotar um conjunto de medidas menores e possíveis que trariam benefícios significativos para as trabalhadoras terceirizadas da limpeza. É diante deste pensamento e tendo em vista os resultados deste trabalho que finalizaremos o presente capítulo com algumas sugestões que visam contornar alguns dos problemas observados.[88]

Para a elaboração de nossas propostas, buscamos partir de uma visão que tenha a vida digna como prioridade e que não reduza os problemas a uma dimensão estritamente econômica (BOURDIEU, 1998). Para isso, procuramos incluir à concepção de "trabalho como igual a uma renda monetária" outras dimensões sempre presentes no ato de trabalhar, isto é, as dimensões antropológicas, sociológicas e psíquicas, além de econômicas (GIRARD, 2002, p. 16), reconhecendo uma pluralidade de direitos indispensáveis às funcionárias terceirizadas que respondam às suas necessidades não só da ordem material, mas também de afeto e respeito (NOBRE, 2016).

Ao ampliar a noção de trabalho, incluindo nela o trabalho doméstico – isto é, as tarefas domésticas e "os cuidados corporais e afetivos para com os filhos, o acompanhamento de sua escolaridade e até sua produção física" (KERGOAT, 2002, p. 50) – a luta por melhores condições de trabalho deve extrapolar a reivindicação por salários mais justos. Certamente o "trabalho remunerado é uma necessidade social e política das mulheres para sua própria manutenção e/ou de sua família" (ÁVILA, 2011, p. 198) e a autonomia financeira é uma das principais

---

[88] Um trabalho mais amplo sobre o tema que incluísse outros setores terceirizados na universidade e as experiências masculinas neste trabalho seria essencial para completar o quadro de propostas a seguir formulado.

dimensões para o fortalecimento e independência feminina. No entanto, o trabalho não constitui apenas a principal fonte de recursos monetários, é também por meio dele que se tem acesso a outros benefícios. Propomos, assim, a expansão do direito à creche (DEdIC); do direito ao Hospital (CECOM); e o incremento do vale alimentação. Em consonância, ressaltamos a necessidade de "redefinição da distribuição entre o tempo da produção e o tempo da reprodução, o repouso e o lazer" (BOURDIEU, 1998, p. 76) e defendemos, para isso, a adoção de intervalos mais justos para descanso, com a disponibilização de espaços apropriados; a diminuição da carga de trabalho, a aquisição de materiais de melhor qualidade para a efetuação dos serviços, e; permissão para acessar as bibliotecas, laboratórios de informática e rede sem fio *eduroam*. Sugerimos, diante disso, que constem nos próximos editais de contratação lançado pela Unicamp a exigência de: tempo mínimo de almoço de 1 hora e 40 minutos; folguistas para cobrir faltas e férias; adoção do mesmo calendário administrativo da Unicamp e; garantia de acesso às estruturas já existentes da Unicamp (restaurantes, hospital, creche, bibliotecas, laboratórios de informática e rede de internet).

Atualmente, a Unicamp conta com uma Seção de Fiscalização de Serviços e Obras Terceirizadas, que se incumbe de fiscalizar o cumprimento das Normas de Segurança do Trabalho para previnir "acidentes e doenças ocupacionais na prestação de serviços por empresas contratadas, sub-contratadas, profissionais autônomos e demais fornecedores de serviços."[89] Propomos a ampliação dos objetivos desta Seção, incluindo nele a fiscalização também do cumprimento dos direitos previstos na Convenção Coletiva e CLT – como o direito a férias, cesta básica e salário família –, evitando qualquer tipo de desvio ou manobra nas folhas de pagamento; e a fiscalização do tratamento dirigido aos funcionários terceirizados, garantindo que estes trabalhadores e trabalhadoras não sofram com nenhum tipo de assédio ou abuso do poder. Acrescentamos a isso a proposta de criação de um espaço seguro voltado para o recebimento de queixas e denúncias relacionadas ao trabalho terceirizado.

Acreditamos que os Institutos, Faculdades e Órgãos da Unicamp também possam contribuir localmente oferecendo espaços apropriados para descanso e realização de refeições, seja através do real compartilhamento das copas, seja pela

---

[89] Fonte: http://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos/seguranca-do-trabalho/fiscalizacao-servicos-obras-terceirizadas

disponibilização de salas com estrutura adequada. Além disso, o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp pode contribuir enormemente se solidarizando com as causas do trabalho terceirizado e incluindo verdadeiramente e com firmeza as demandas deste grupo em suas pautas.

Consideramos igualmente importante superar a marginalização destas mulheres dentre a comunidade da Unicamp. A incorporação das trabalhadoras passa, em primeiro lugar, pelo reconhecimento por parte do corpo discente, docente e funcionários de que estas trabalhadoras também fazem parte da Unicamp. O corpo universitário apresenta uma grande carga de responsabilidade na construção de um espaço favorável à comunicação e ao compartilhamento de experiências. Acreditamos que através de ações coletiva e autônomas seja possível tecer uma vida social cotidiana respeitosa, capaz de promover experiências de cuidado e transformação. Todavia, a universidade enquanto instituição pode incentivar e facilitar este processo. Nesse sentido, cabe enfatizar a importância que a extensão comunitária apresenta para a atuação da Universidade.

As experiências do projeto de extensão EJA-Unicamp sinalizam para o potencial transformador que a articulação entre corpo discente, docente e funcionários (terceirizados e não terceirizados) apresenta. Através de práticas cotidianas e coletivas o projeto tem promovido a interação e integração de diferentes grupos da comunidade acadêmica, atuando diretamente na superação não só dos problemas de convivência e respeito que emergem sobretudo da lógica segregacionista do trabalho terceirizado na universidade pública, mas também na valorização e introdução de outros saberes, práticas e expressões culturais na vida universitária que representem também as mulheres dedicadas à limpeza da Unicamp, estabelecendo, assim, vínculos concretos entre a comunidade e desenvolvendo o sentimento de pertencimento a ela.

Colocar em práticas as sugestões aqui propostas dependerá, em grande medida, de uma capacidade de articular indivíduo e coletivo (KERGOAT, 2014). Para isso, um apelo de conscientização e mobilização à comunidade acadêmica da Unicamp faz-se necessário. Tornar pública a precariedade do trabalho terceirizado realizado nos campi da Unicamp, isto é, fazer com que os problemas deixem de apresentar um caráter privado ou particular para que tornem-se problemas sociais

pode ser um importante passo para o início da construção desta sinergia – e esperamos que esta pesquisa tenha contribuído para tal.

Conforme coloca Lugones (2014, p. 949), "Comunidades, mais que indivíduos, tornam possível o fazer". Os esforços traçados nas recentes conquistas das cotas étnico-raciais e da elaboração do vestibular indígena na Unicamp[90] e a disponibilização da DEdIC aos filhos e filhas de funcionárias(os), professoras(es) e estudantes que, segundo o próprio site do programa, teve sua origem na luta de mães trabalhadoras da Universidade[91], são alguns bons exemplo. Estes casos indicam que a unidade entre diferentes partes que compõem a universidade pode ser extremamente edificante – sobretudo quando as posições ocupadas, individualmente, são excessivamente frágeis, como é o caso das funcionárias terceirizadas da limpeza.

Vimos, portanto, que há um conjunto de medidas possíveis capazes de contribuir significativamente para a desnaturalização e reversão dos mecanismos que reproduzem a posição fragilizada e as condições precárias de trabalho das funcionárias terceirizadas da limpeza na Unicamp. Seguramente, um alto nível de organização e articulação faz-se necessário, mas isso não quer dizer que todas as mudanças requeiram um elevado grau de formalização ou institucionalização, e nem que a luta deva necessariamente se dar na forma de um desafio aberto. Há sempre outros modos criativos de reflexão, comportamento e relacionamento capazes de gerar transformações. Neste sentido, procuramos encontrar estratégias capazes de conciliar segurança e liberdade para as funcionárias terceirizadas, tendo em vista não só os problemas que estas enfrentam em sua rotina de trabalho, mas também suas dificuldades de superação.

---

[90] Fonte: https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/11/22/em-decisao-historica-unicamp-aprova-cotas-etnico-raciais-e-vestibular

[91] Fonte: http://www.dgrh.unicamp.br/dedic/estrutura

6 Considerações finais

O mundo do trabalho sofreu importantes transformações nas últimas décadas. As recentes políticas governamentais neoliberais trouxeram a crescente eliminação dos controles de capital, promoção da desregulamentação, de privatizações, e o desenvolvimento da sub-contratação e da externalização da produção. A precarização do trabalho, expressa na informalidade, na terceirização, na flexibilização das leis trabalhistas e na fragilidade dos sindicatos, assume uma posição central na dinâmica desta fase do capitalismo, fazendo com que a instabilidade e insegurança resultantes deste contexto assumam um caráter de irreversibilidade.

O discurso da modernidade sustenta e legitima as práticas neoliberais através de noções fatalistas acerca de uma suposta necessidade de adaptação aos "tempos globais", justificando, dessa forma, as transformações produtivas e sua consequente precarização. Em um cenário de constante ameaça de desemprego, a percepção de que as transformações no trabalho são inexoráveis e que a sociedade permanece submetida às forças cegas do mercado garante que um grande contingente de trabalhadores se submeta a níveis cada vez mais alarmantes de exploração (DRUCK, 2011).

Os efeitos deste novo quadro político, econômico e social tem afetado desigualmente homens e mulheres, aguçando a heterogeneidade das situações de trabalho não só entre os dois sexos, mas também entre as próprias mulheres. Enquanto o emprego masculino se estagnou ou até mesmo regrediu nas últimas décadas, verifica-se um relevante crescimento da incorporação das mulheres no mercado de trabalho. Há, no entanto, uma tendência de *bipolarização* que caracteriza a evolução do trabalho feminino: há um crescimento do conjunto de mulheres altamente qualificadas e com remunerações mais elevadas (são os casos das engenheiras, médicas, advogadas e arquitetas, por exemplo), no entanto, a participação feminina no mercado de trabalho tem se traduzido principalmente em empregos vulneráveis, com salários baixos, sem reconhecimento e valorização social (HIRATA, 2001/02).

O desenvolvimento do setor de serviços e o impacto da ampliação das novas formas de contração estão diretamente ligados ao aumento do emprego feminino

marcado pela vulnerabilidade. Há um elevado contingente de trabalhadoras ocupadas em serviços temporários, terceirizados e em trabalhos doméstico – atividades caracterizadas pela sub-valorização e precarização. Além disso, o aumento do emprego feminino, no geral, não foi acompanhado de modificações substanciais no que tange aos diferenciais de remuneração, divisão do trabalho doméstico e na segmentação sexual do trabalho, sugerindo que, apesar do incremento da participação feminina no mercado de trabalho, as políticas de flexibilização agravaram algumas importantes desigualdades sociais nas relações de trabalho, suscitando, assim, novos desafios para o movimento feminista (HIRATA, 2001/02; LAVINA, CORDILHA, CRUZ, 2016).

A elevação do ingresso feminino no mundo do trabalho é um importante passo rumo à autonomia financeira e, portanto, à independência e empoderamento da mulher brasileira. No entanto, alguns processos de subordinação feminina têm sido reproduzidos no mercado de trabalho. Os trabalhadores indispensáveis ao capitalismo neoliberal, isto é, aqueles submetidos a "níveis salariais decrescidos, diminuição da segurança no emprego, padrões de vida em declínio, um aumento abrupto no número de horas trabalhadas", são desproporcionalmente mulheres – especialmente mulheres negras, casadas e com filhos (FRASER, 2009, p. 25).

As políticas econômicas fornecem os termos pelos quais as relações de produção e as divisões sexuais do trabalho são estabelecidas. A marginalização das mulheres trabalhadoras é um efeito historicamente produzido e deve ser cuidadosamente analisado (SCOTT, 1988). Atualmente, a análise crítica dos processos de produção e reprodução da marginalização da mulher no mercado de trabalho aponta para a terceirização como um dos problemas centrais do capitalismo recente.

Os resultados obtidos nesta pesquisa apontam para uma crescente degradação das condições do trabalho a partir da contratação do serviço terceirizado no setor de limpeza na Unicamp, em 1995 – momento que, não por acaso, coincide com o processo de implementação do projeto neoliberal, através da redução do poder estatal e do fortalecimento da livre iniciativa privada.

A Unicamp acompanhou a onda de ampliação do uso da terceirização no setor público, sob o discurso gerencial da competência e eficiência que pautava a necessidade de um novo modelo de Estado, condizente com as políticas neoliberais.

O quadro que se forma a partir desta reforma do Estado é de substituição dos servidores público – profissionais concursados –, por diferentes tipo de trabalhadores, empregados de forma precária e sem os mesmos direitos que o funcionário público (Druck, 2017).

No caso estudado, pudemos identificar que as faxineiras da Unicamp além de não desfrutarem do mesmo conjunto de direitos e benefícios – creche, hospital, rede de internet, livre circulação pelo campus, possibilidade de acompanhar filhos em consultas médicas – que os funcionários contratados diretamente pela Unicamp, estavam constantemente submetidas a sobrecarga de trabalho, aos baixos salários, a insalubridade, a abusos patronais, a discriminação e ao isolamento do restante da comunidade universitária.

A degradação das condições de trabalho, a insuficiência dos rendimentos e a insegurança quanto à continuidade no emprego comprovam, portanto, a precariedade do serviço terceirizado da limpeza da Unicamp – uma condição que parece ter se agravado nos últimos anos.

A crise financeira da universidade, iniciada em 2015, veio acompanhada de um considerável acréscimo das reclamações realizadas pelas serventes da limpeza. A extensão da área a ser limpa anunciada no edital de contratação deste serviço (2015), a liberdade da empresa contratada para definir a produtividade do trabalho e a posterior renegociação dos contratos dos serviços de limpeza em 5% (um dos cortes impostos pelo plano de contingenciamento da Unicamp, em 2016) tiveram como consequências a redução do quadro de funcionárias; aumento da carga de trabalho individual; redução do horário de almoço; crescimento dos desvios nas folhas de pagamento; piora na qualidade dos materiais disponíveis; e, intensificação das restrições em relação a circulação e comunicação na universidade.

A dinâmica do trabalho terceirizado apresenta sérios reflexos na vida das funcionárias da limpeza, levando, muitas vezes, ao comprometimento de sua integridade física e emocional. Para sobreviver aos problemas decorrentes da lógica de exploração, sobretudo pela ausência de direitos, elas são obrigadas a encontrar diversas saídas: são forçadas, por exemplo, a buscar trabalhos informais para complementar a renda e a encontrar artifícios alternativos de cuidado com os filhos.

Mesmo com todos os impactos que o serviço precário traz em sua vida cotidiana, estas mulheres são capazes de criar táticas que tornam o trabalho

suportável. Através de práticas sutis e silenciosas de desobediência – como a relutância, dissimulação, falsa submissão, simulação de ignorância ou incompetência –, elas recusam, na medida do possível, a precariedade a que estão submetidas.

A contratação do serviço terceirizado por uma importante universidade pública, como a Unicamp, indica uma preocupante institucionalização do discurso neoliberal. O uso do trabalho terceirizado por universidades públicas não é exclusivamente uma opção econômica, ela é também uma importante escolha política. Acreditamos que seja papel da universidade pública, enquanto instituição, a criação de valores alternativos e a expressão de realidades diferentes e possíveis que resistam à lógica do capital. A escolha da terceirização não só anda na contra-mão do caráter transformador da universidade, como ameaça sua autonomia e, portanto, seu lugar de crítica e reflexão.

Cabe à universidade refletir de que forma tem contribuído para legitimar ou resistir as políticas neoliberais de flexibilização e precarização do trabalho; como tem reproduzido desigualdades sociais e, enfim, como tem incorporado gênero e raça em sua dinâmica e organização. Nesse sentido, a ponderação sobre o uso do serviço terceirizado no setor de Limpeza e Conservação é imprescíndivel e passa pelo reconhecimento de que esta forma de contratação afeta de forma particular trabalhadoras que são em grande parte mulheres pretas e pardas, mães, casadas e chefes de sua família.

A superação dos problemas que caracterizam a realidade das funcionárias terceirizadas da limpeza na Unicamp requer estratégias que combinem o *urgente* – isto é, adoção de medidas que incluam verdadeiramente as funcionárias terceirizadas na dinâmica da Universidade e que promovam o respeito e cuidado com elas – com o *necessário*: a rejeição e reversão da precarização do trabalho e, portanto, da terceirização (NOBRE, 2016).

Assim como defende Bourdieu (2008, p. 735-736), "o que o mundo social fez, o mundo social pode, armado deste saber, desfazer". Ainda que a maioria dos "mecanismos econômicos e sociais que estão no princípio dos sofrimentos mais cruéis" não sejam fáceis de serem parados ou modificados, toda "política que não tira plenamente partido das possibilidades, por reduzidas que sejam, que são

oferecidas à ação, e que a ciência pode ajudar a descobrir, pode ser considerada como culpada de não assistência à pessoa em perigo."

A Universidade Estadual de Campinas tem em suas mãos a possibilidade e a responsabilidade de responder crítica e efetivamente às opressões e mau-estares cotidianos que tipificam as experiências das funcionárias terceirizadas da limpeza. Seu papel deve ser justamente caminhar na contra-corrente dos recentes processos de flexibilização e precarização do trabalho, além das tendências de privatização dos serviços públicos. Para tanto, deve lutar firmemente pela manutenção de sua autonomia, resistir à terceirização e tomar parte em uma luta coletiva por condições dignas de vida – uma luta que passa, necessariamente, pela construção de formas de cooperação e trabalho fora da lógica do capital e do mercado.

Por serem um dos "pilares indispensáveis para que as universidades cumpram sua missão social"[92], autonomia universitária e liberdade acadêmica são os dois principais valores defendidos pela universidade. É pertinente relembrar que fazem parte desta missão a participação e contribuição da universidade na e para a solução dos problemas sociais, políticos e econômicos da sociedade brasileira. Nada mais coerente, portanto, do que usar sua autonomia e liberdade para concretizar tal missão dentro do próprio campus.

---

[92] Fonte: https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2018/10/26/em-defesa-da-liberdade-e-da-autonomia

Referências

ABRAMO, Lais. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc Cult., vol.58, no.4 São Paulo Oct./Dec. 2006. Disponível em: < http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020>. Acesso em 17 de dez 2018.

ABREU, Alice; JORGE, Angela; SORJ, Bila. **Desigualdade de gênero e raça**. O informal no Brasil em 1990. Estudos Feministas, no especial, 2º sem. 1994.

ALVAREZ, Sonia. Neoliberalismo e as trajetórias dos feminismos latino-americanos. In: MORENO, Renata (Org.). **Feminismo, economia e política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014, pp. 23-29. Disponível em: <http://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/08/Economia-e-poli%CC%81tica-web.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018.

_____. A "globalização" dos feminismos latino-americanos: tendências dos anos 90 e desafios para o novo milênio. *In*: ALVAREZ, S. E.; DAGNINO, E. & ESCOBAR, A. (orgs.). **Cultura e política nos movimentos sociais latino-americanos**: novas leituras. Belo Horizonte: UFMG, 2000.

ANDERSON, PERRY. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson>. Acesso em 08 abr 2019.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?se>. Acesso em 16 jul 2019.

ASSUNÇÃO, Diana (org.). **A precarização tem rosto de mulher**: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP. São Paulo: Edições Iskra, 2011.

AUGUSTO JÚNIOR, Fausto; et al. Terceirização no setor público brasileiro. In: **Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho**. Denise Motta Dau et alii (Orgs). São Paulo: Annablume, CUT, 2009;

ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre as Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE GUSMÃO. Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011, pp. 187-206. Disponível em: <http://funag.gov.br/loja/download/840-_Autonomia_Economica_e_Empoderamento_da_Mulher_%C3%BB_Textos_Academicos.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018

BARONE, Leonardo Sangali; BRITO, Murillo Marschner Alves; GUIMARÃES, Nadya Araujo. **MERCANTILIZAÇÃO NO FEMININO**: A visibilidade do trabalho das

mulheres no Brasil. RBCS Vol. 31 n° 90 fevereiro/2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092016000100017&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 02 abr 2019.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **A Mulher Negra no Mercado de Trabalho**. Estudos Feministas, Vol.3, n.2/95, RJ, 1995.

BERQUÓ, Elza; CAVENAGHI, Suzana. **Fecundidade em declínio: Breve nota sobre a redução no número médio de filhos por mulher no Brasil.** Novos estud. - CEBRAP [online]. 2006, n.74, pp.11-15. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002006000100001&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 26 mai 2019.

BOSCHETTI, Vania Regina. **PLANO ATCON E COMISSÃO MEIRA MATTOS: CONSTRUÇÃO D0 IDEÁRIO DA UNIVERSIDADE DO PÓS-64**. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n.27, p.221 –229, set. 2007. Disponível em: <http://nucleodememoria.vrac.puc-rio.br/system/files/acervo-livre/cg0128/videocg0128004.pdf>. Acesso em 11 mai 2019.

BOURDIEU, Pierre (coord.). **A Miséria do Mundo**. 7a Ed. Petropólis, RJ: Editora Vozes, 2008.

BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje por toda parte. In: _____. **Contrafogos**, Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998, pp.119-127.

_____. Classificação, Desclassificação, Reclassificação. In: _____. **Escritos de Educação**. 9a ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2007, pp. 145-184.

_____. Futuro de classe e causalidade provável. In: _____. **Escritos de Educação**. 9a ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2007, pp. 81-126.

_____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil S. A, 1989.

BIELSCHOWSKY, Ricardo (Org). **Cinquenta anos de pensamento na CEPAL** – VOL. I. Rio de Janeiro: Record, 2000.

BIFANO, Amélia Carla Sobrinho; LORETO, Maria das Dores Saraiva; SILVA, Deide Fátima. **Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasi**l: um trabalho invisível. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 17, 409-438, jan.-jun. 2017. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-Dir_n.32.16.pdf>. Acesso em 14 jul 2019.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo, SP. Boitempo, 2012.

BRAH, Avtar. **Diferença, diversidade, diferenciação**. Cadernos pagu (26), janeiro-junho de 2006, pp.329-376.

B R U S C H I N I , C r i s t i n a ; L O M B A R D I , M a r i a R o s a . **Instruídas e trabalhadeiras: Trabalho feminino no final do século XX**. Cadernos Pagu, Vol.17/18, 2001/02, pp.157-196. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a07>. Acesso em 17 de dez 2018.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas), v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A Terceirização no século XXI**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. pp. 232-24

_____. Terceirização e Intermediação de mão-de-obra na administração pública. Seminário de Integração do Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho. Goiânia, 12 p., mimeo, 2002.

CARRASCO, Cristina; DOMINGUEZ, Màrius. **Género y usos del tiempo:** Nuevos enfoques metodológicos. Revista de Economía Crítica, no 1. Abril de 2003, pp 129-152. Disponível em: <http://www.revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/8_genero_usos_tiempo.pdf>. Acesso em 15 jul 2019.

CASTILHO, Fausto. **O conceito de universidade no projeto da UNICAMP**. / Fausto Castilho; organizador: Alexandre Guimarães Tadeu de Soares. Campinas, SP: Editoria da UNICAMp, 2008.

CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. **Por uma definição de terceirização**. CADERNO CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Ago. 2012. pp. 331-346

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na AméricaLatina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA EMPREENDEDORES SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (Orgs.). **Racismos contemporâneos.** Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003a. Disponível em: <http://latitudeslatinas.com/download/artigos/enegrecer-o-feminismo-a-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-a-partir-de-uma-perspectiva-de-genero.pdf>. Acesso em 17 dez 2018.

_____. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados, vol.17, no.49, São Paulo Sept./Dec. 2003b. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008>. Acesso em 17 dez 2018.

CARVALHO, José Jorge. **A Prática da Extensão como Resistência ao Eurocentrismo, ao Racismo e à Mercantilizição da Universidade**. In: Conferência V Salão de Extensão da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 18 de maio de 2004. Disponível em: <http://dan.unb.br/images/doc/Serie363empdf.pdf>. Acesso em 27 mar 2019.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO-UNICAMP. **Cadernos de Formação - Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica.** São Paulo: Unicamp, 2017, 4v.

CERTEAU, Michel de. **A Invenção do Cotidiano:** Artes de Fazer. 22a edição. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1994.

_____. Teoria e Método no Estudo das práticas cotidianas. In. SZMRECSANYI, M. I. (Org.) **Cotidiano, cultura popular e planejamento urbano** (Anais de Encontro). São Paulo: FAU/USP, 1985, p.3-19.

CERTEAU, Michel de; GIARD, Luce. Uma Ciência Prática do Singular In: CERTEAU, Michel de; GIARD, Luce; MAYOL, P. **A invenção do cotidiano – Morar e Cozinhar**. 12a edição. Petrópolis, RJ: editora Vozes, 2013. pp. 335-342

CHAUÍ, Marilena. A Universidade Operacional. **Folha de São Paulo**, 09 de maio de 1999. Disponível em: <www.cacos.ufpr.br/obras/Marilena_Chaui_Universidade_Operacional.doc>. Acesso em 12 março 2018.

COSTA, Ana Alice Alcantara. **O movimento feminista no Brasil: Dinâmicas de uma intervenção política**. Gênero, v. 5, n. 2, p. 9-35, RJ/Niterói, 2005. Disponível em: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/380>. Acesso em 15 mai 2019.

COSTA, Ana Maria; GUILHEM, Dirce; SILVER, Lynn Dee. **Planejamento familiar: a autonomia das mulheres sob questão.** Rev. Bras. Saúde Matern. Infant., Recife, n. 6, 75-84, jan./mar., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v6n1/a09v6n1.pdf>. Acesso em 14 jun 2019.

COSTA, Joaze Bernardino. **Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora:** a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. Revista Sociedade e Estado, Vol. 30, N.1, Janeiro/Abril 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000100147>. Acesso em 14 jul 2019.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata**. São Paulo/Brasília: Editora UNESP/FLACSO, 2000.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano**: inserção marcada pela dupla discriminação. Ano II - n°14 - Novembro de 2005. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2005/estpesq14112005_mulhernegra.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018.

_____. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. (**Relatório**). Dezembro, 2007.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir igualdade de direitos. DIEESE/CUT: São Paulo, 2011.

DRUCK, Graça. **A Metamorfose da precarização social do trabalho no Brasil**. Margem Esquerda, n. 18. São Paulo: Boitempo, junho de 2012.

_____. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **O Avesso do Trabalho IV: Terceirização**: Precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões, 2017. pp. 59-88

_____. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico. São Paulo, Salvador: Boitempo, Edufba, 1999.

_____. **Trabalho, Precarização e Resistências**: novos e velhos desafios. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1>. Acesso em 12 março 2018.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Domonique. Superação da Crise, Ameaças de Crises e Novo Capitalismo. In: CHESNAIS, François et al. **Uma nova fase do capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003. pp. 15-41

EHRENREICH, Barbara; ENGLISH, Deirdre. **The Manufacture of Housework**. Socialist Revolution, v. 5, n. 26, out.-dez., 1975

FALQUET, Jules. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; Lomabardi, Maria Rosa (Org). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. pp. 37-46.

FEDERICI, Silvia. **The reproduction of labour-power in the global economy, Marxist theory and the unfinished feminist revolution**. Seminário: The Crisis of Social Reproduction and Feminist Struggle. Santa Cruz, Jan. 27, 2009.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil.** Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FERRAZ, Galeno; ROCHA, Frederico. **Os serviços de limpeza e conservação no Brasil.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), **Texto para Discussão** n. 601, Rio de Janeiro, Nov. 1998. Disponível em: < http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2446/1/td_0601.pdf>. Acesso em 28 jan 2019.

FIGUEIREDO, Igor Silva. **A mercadoria de Higéia**: Crítica à terceirização e superexploração da força de trabalho no setor de limpeza. 2019. 176f. Tese (Doutorado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: Debate conceitual e conjuntura.** In Revista da ABET, volume 14, no 1. 2015. Disponível

em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699>. Acesso em 16 Set 2019.

FOUGERYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Movimentos feministas. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, pp.144-148.

FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 63, Outubro 2002. Pp. 7-20.

_____. O Feminismo, o Capitalismo e a Astúcia da História. Revista Mediações. Dossiê: **Contribuições do pensamento feminista para as Ciencias Sociais**. MEDIAÇÕES, LONDRINA, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009

GENNARI, Adilson Marques. **Globalização, Neoliberalismo e Abertura Econômica no Brasil nos anos 90.** PESQUISA & DEBATE, SP, volume 13, n. 1(21), p. 30-45, 2001. Disponível em: <http://www.ufjf.br/pur/files/2011/04/Globaliza%C3%A7%C3%A3o-e-neoliberalismo-abertura-econ%C3%B4mica-no-Brasil-anos-90.pdf>. Acesso em 27 de mar de 2019.

GIRARD, Christiane F. N. **Dossiê: Globalização e Trabalho: perspectivas de gênero.** Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2040.pdf>. Acesso em. 27 mar 2019.

GONÇALVEZ, Eliane; PINTO, Joana Plaza. **Reflexões e problemas da "transmissão" intergeracional no feminismo brasileiro**. Cadernos pagu (36), janeiro-junho de 2011. pp. 25-46

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações degênero do trabalho.** Estudos Feministas, Florianópolis, 24(2): 292, pp. 639-643, maio-agosto/2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2016000200639&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em 20 de nov 2018.

_____. **Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90**. Rev. Estud. Fem. [online]. 2001, vol.9, n.1, pp.82-102. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n1/8604.pdf>. Acesso em 19 de Nov. 2018.

_____. **Os desafios da eqüidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil.** Cadernos Pagu (17/18) 2001/02: pp.237-266. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a09.pdf>. Acesso em 24 mai 2019.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves. Mercantilização no feminino: A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; Lomabardi, Maria Rosa (Org). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. pp. 71-82.

GURGEL, Quezia Zinete; CASTRO, Barbara Geraldo. Divisão sexual do trabalho e terceirização nos Restaurantes Universitários da Unicamp. In: XXV CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTíFICA DA UNICAMP, 2017. **Anais eletrônicos...** Campinas, GALOÁ, 2018. Disponível em: <https://proceedings.science/unicamp-pibic/pibic-2017/papers/divisao-sexual-do-trabalho-e-terceirizacao-nos-restaurantes-universitarios-da-unicamp>. Acesso em 09 jun 2019.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 17a ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

_____. **O problema da globalização**. Revista Novos Rumos. Instituto Astrojildo Pereira - Instituto de Projetos e Pesquisas Sociais e Tecnológicas, n. 27, 1998. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/novosrumos/ article/ view/1954/1607>. Acesso em 01 de Fev. 2018.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho.** Cadernos Pagu (17/18) 2001/02: pp.139-156. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332002000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 13 set 2019.

_____. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade.** São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, pp. 143-173

_____. **Tendência recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão.** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, 2011, p. 15-22. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792011000400002&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 17 de dez 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota técnica n° 24. Brasília, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota_n24_Mulheres_tra-balho.pdf>. Acesso em 27 de mar de 2019.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. s. d. Disponível em: <http://www.portalodm.com.br/dnfile/624-retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca-08-03-2017/pdf/publicacoes/1/retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca.pdf>. Acesso em 27 de mar de 2019.

JUNIOR, Fausto Augusto; SILVA, Liliane Maria Barbosa; ALMEIDA, Max Leno;

SILVA, Patrícia Pereira. Terceirização no setor público brasileiro. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jacomé; CONCEIÇÃO, Jefferson José (Org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009, pp. 107-126

KERGOAT, Danièle. **A Relação Social de Sexo Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão**. Pro-posições - vol. 13. N. 1 (37) - Jan/abr. 2002

_____. Compreender as lutas das mulheres por sua emancipação pessoal e coletiva. In: MORENO, Renata (Org.) **Feminismo, economia e política**: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014.

_____. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, pp. 67-75.

KOFES, Suely. **Mulher, Mulheres - Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas**. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2001.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem**: A Origem do Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Editora Brasiliense S.A. 1987

KREIN, José Dari. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990-2005.** Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas, 2007.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, pp. 107-124.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001. p.1-24 (Texto para discussão n.826).

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: Rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; Lomabardi, Maria Rosa (Org). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. pp. 93- 109.

LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo:

Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, pp. 13-38

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. ARTICULANDO GÊNERO E RAÇA: A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO (1995-2009). In: IPEA. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Brasília: Ipea, 2013.

LINHARES, Elizabeth Ferreira. **Escravos na roça, anjos na escola.** *Tempo soc.* [online]. 2008, vol.20, n.1, pp.95-117. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702008000100005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 14 jul 2019.

LUGONES, María. **Rumo a um feminismo descolonial**. Estudos Feministas, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/36755>. Acesso em 27 de mar de 2019.

MARCELINO, Paula. **Terceirização e ação sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. 2008. 373p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas - SP, 2008

MATOS, Marlise. **Movimento e teoria feminista: É possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global?** Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, jun. 2010.

MENEGHEL, Stela Maria. **Zeferino Vaz e a Unicamp: Uma trajetória e um modelo de universidade**. 1994. 168f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação da Unicamp, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

MOMESSO, Caio Coradi. **Terceirização nas atividades auxiliares no setor público**: um estudo sobre as trabalhadoras terceirizadas da limpeza na UNICAMP. 2015. 62p. Monografia (Graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas – SP, 2012.

MOLYNEUX, Maxine. **Movimientos de mujeres en América Latina.** Un estudio teórico comparado. Madrid, Catedra: Universidad de Valencia. 2003.

NEVES, Magda de Almeida. **Anotações sobre trabalho e gênero**. CADERNOS DE PESQUISA v.43 n.149 p.404-421 maio/ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n149/03.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018.

_____. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: precarização e discriminação salarial. In: Fundação Alexandre de Gusmão. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011. pp. 157-176

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**. Brasil. Autores Associados, 2004.

NOBRE, Miriam. **Igualdade para todas: Estratégias para políticas públicas e ações do movimento**. Estudos Feministas, Florianópolis, 24(2): 292, maio-agosto/ 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p645>. Acesso em 21 mar 2019.

OLIVEIRA, Fátima. **Ser negro no Brasil: alcances e limites**. ESTUDOS AVANÇADOS, vol. 18, n. 50, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v18n50/a06v1850.pdf>. Acesso em 14 jul de 2019.

PATEMAN, Carole. Críticas feministas a la dicotomia publico/privado. In: CASTELLES, Carme (Org.). **Perspectivas feministas en teoria política.** Barcelona: Paidós, 1996.

PEREIRA, José Maria Dias. **Uma breve história do desenvolvimentismo no Brasil**. CADERNOS do DESENVOLVIMENTO, Rio de Janeiro, v. 6, n. 9, p.121-141, jul.-dez. 2011. Disponível em: <http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/20111011216170.CD9_artigo_5.pdf>. Acesso em 11 mai 2019.

PERUZZO, Cicilia M. Krohling. **Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa participativa: da observação participante à pesquisa-ação**. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas. Época III. Vol. XXIII. Número Especial III, Colima, primavera 2017, pp. 161-190

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

POCHMANN, Marcio. **Pesquisa SINDEEPRES: A modalidade empresarial na terceirização da mão de obra, Parte 2.** (s.d.) Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/empresarial2.pdf>. Acesso em 27 de mar 2019.

_____. Terceirização, Competitividade e Uberização do trabalho no Brasil. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Helio; COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016, pp. 59-68. Disponível em: <http://www.combateaprecarizacao.org.br/d/sistema/publicacoes/115/arquivo/precarizacaoweb.pdf#page=60>. Acesso em 14 jul 2019.

_____. **Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil**. Fórum. Campinas, Agosto de 2006.

PRONI, Marcelo Weishaupt; GOMES, Darcilene Claudio. **Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça**. ESTUDOS AVANÇADOS 29 (85), 2015. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300010>. Acesso em 17 de dez 2018.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Orgs). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Edições Almedina SA, 2009. Disponível em: http://www.mel.unir.br/uploads/

5 6 5 6 5 6 5 6 / n o t i c i a s / q u i j a n o - anibal%20colonialidade%20do%20poder%20e%20classificacao%20social.pdf. Acesso em 05 set. 2018.

RAGO, Margareth. **A aventura de contar-se:** feminismos, escrita de si e invenções da subjetividade. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2013.

ROSEMBERG, Fúlvia. **Educação formal**, **mulher e gênero no Brasil contemporâneo**. Rev. Estud. Fem. [online]. 2001, vol.9, n.2, pp.515-540. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2001000200011&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 24 mai 2019.

SANTOS, Geórgia Patrícia Guimarães dos. **Desemprego, Informalidade e Precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990**. Pro-Posições, v. 19, n. 2 (56) - maio/ago, 2008.

SARTI, Cynthia Andersen. **O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória**. Estudos Feministas, Florianópolis, 12(2): 264, maio-agosto 2004, pp. 35-50. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000200003/7860>. Acesso em 17 de dez 2018.

SCHILD, Verónica. **Feminismo e neoliberalismo na América Latina**. Revista Outubro, n. 26, julho de 2016. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2016/07/03_Veronica-Schild.pdf>. Acesso em 17 de dez 2018.

SCOTT, James C. **Exploração normal, resistência normal**. **Revista Brasileira de Ciência Política,** Brasília, no 5, pp. 217-243. Jan-Jul 2011. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522011000100009>. Acesso em: 08.06.2018.

SCOTT, Joan Wallach. Gender: a useful category of historical analyses. Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989.

_____. "L'ouvrivè! Mot impie, sordide…": Homem Workers in the Discourse of French Political Economy, 1840-1860. In: _____. **Gender and the Politics of History**. New York: Columbia University Press. 1988. pp. 139-163

SECO, Ana Paulo; AMARAL, Tania Conceição Iglesias. **Marquês de Pombal e a Reforma Educacional Brasileira.** (s.d). Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/periodo_pombalino_intro.html#_ftn1>. Acesso em 02 de jul 2019.

SILVA, Leopoldo Franklin. **Reflexões sobre o conceito e a função da universidade pública**. ESTUDOS AVANÇADOS, v.15 (42), 2001. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142001000200015>. Acesso em 27 de mar de 2019.

SOUZA, Elaine Silva. **A "Maquiagem" do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade**

Federal da Bahia. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

SCHWARTZMAN, Simon. A Autonomia Universitária e a Constituição de 1988. **Folha de São Paulo**, p. a3, 15/11/ de 1988. Disponível em: <http://www.schwartzman.org.br/simon/cont88.htm>. Acesso em 15 jan 2018.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária: a árvore da liberdade.** Volume I. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1987.

_____. **A miséria da teoria ou um planetário de erros** - Uma crítica ao pensamento de Althusser. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

_____. **Costumes em Comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VENCO, Selma**. As engrenagens do telemarketing.** Vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas, SP: Arte Escrita, 2009.

VIERIA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017, pp. 91-105

WALLERSTEIN, Immanuel. Mundialização ou era de transição? Uma visão de longo prazo da trajetória do sistema-mundo. In: CHESNAIS, François et al. **Uma nova fase do capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003. pp. 71-92.

Apêndice A - Questionário

Ano nascimento:

Gênero:

Cor/Raça:

Estado Civil:

Filhos:

Número irmãos:

Posição na fratria:

Religião:

Envolvimento com a religião (praticante ou não):

1. Onde você nasceu?
2. Qual é seu grau de escolaridade?
3. Você gostava de ir na escola ou de estudar? Você ia bem?
4. O que você queria ter como profissão quando era mais jovem?
5. E seus pais, estudaram? Até onde?
6. Com o que trabalham/trabalhavam?
7. Com quantos anos você começou a trabalhar? Com o que?
8. Você já fez algum curso profissionalizante ou algum curso de qualificação e/ou treinamento para exercer a atual função? Se sim, qual?
9. Onde você aprendeu a fazer faxina?
10. E seu marido, estudou? Ele trabalha?
11. E seus filhos?
12. Seus filhos moram com você?
13. Tem divisão do trabalho doméstico na sua casa?
14. O que fazia antes de trabalhar na Unicamp?
15. Conhecia a Unicamp antes de vir trabalhar aqui?
16. Desde quando trabalha para a empresa A.?
17. Trabalhou antes para a outra empresa? Por quanto tempo?
18. Se sim, você notou muita diferença entre as empresas? O que piorou? O que melhorou?
19. Qual a sua função na empresa? Que tipo(s) de atividade(s) você exerce? Descreva essas atividades.

20. Durante a jornada de trabalho, você já realizou tarefas para as quais não foi contratado? Se sim, quais?
21. Como você vem para Unicamp?
22. Como você vê o próprio trabalho? Do que você gosta e do que não gosta?
23. Quais são os benefícios de trabalhar aqui?
24. Gostaria que seus filhos realizassem o mesmo trabalho que você?
25. Quanto você ganha por mês? É um salário fixo?
26. Você costuma ter descontos salariais? Eles são sempre iguais ou mudam a cada mês? Você entende por que seu salário vem com descontos?
27. Seu salário é suficiente para as suas necessidades e despesas?
28. Faz algo para complementar a renda?
29. Você é a principal fonte de renda da sua casa?
30. Você já foi questionar alguma coisa no escritório da A.?
31. Você já mudou de setor?
32. Você se considera excluído de algum direito por ser terceirizado? Se sim, qual?
33. Você conversa com os alunos, professores e outros funcionários?
34. E com suas colegas de trabalho?
35. Como é a relação com as supervisoras e com a gerência?
36. Quais as recomendações dadas pela A. ou pelas encarregadas (Procedimento de limpeza, vestimenta, aparência visual, higiene, interação, lugares que podem descansar, pausas)?
37. Qual o sindicato que representa a sua categoria? Você é filiada? Já teve algum contato?
38. O que você gosta de fazer no seu tempo livre? E com quanta frequência faz?
39. Você já se sentiu discriminado por ser terceirizado?
40. Você acha que a organização do trabalho e da produção dentro da empresa favorece o crescimento profissional e pessoal do trabalhador? Por que?
41. Você pretende ficar mais tempo nesse trabalho? Tem outros planos pro futuro?

Apêndice B - Tabela: Respostas questionário

Nome fictício	Atual ocupação na Unicamp	Ano nascimento	Cor/Raça	Sexo	Estado Civil	Cidade de residência	Vem de fretado?	N° filhos	N° irmãos	Posição na fratria	Religião	Estado natal	Escolaridade	Gostava da escola?	O que queria ter como profissão
Adriana	Faxineira	1969	Parda	F	Separada	Sumaré	S	3	4	Primogênita	Católica	AL	EF incompleto	S	Não pensava
Célia	Faxineira	1956	Parda	F	Separada	Campinas	S	3	14	Do meio	Católica	MG	EF incompleto	N	Não pensava
Teresa	Faxineira	1980	Parda	F	Solteira	Sumaré	S	4	4	Caçula	Evangélica	MA	EF incompleto	Indiferente	Não pensava
Maria	Faxineira	1973	Parda	F	Casada	Sumaré	S	2	5	Do meio	Católica	SP	EF incompleto	S	Área administrativa
Isadora	Faxineira	1981	Negra	F	Solteira	Sumaré	S	0	8	Do meio	Católica	MG	EM completo	S	Não pensava
Hosana	Faxineira	1989	Parda	F	Juntada	Sumaré	S	2	3	Do meio	Evangélica	SP	EF incompleto	S	Não pensava
Helena	Faxineira	1975	Branca	F	Casada	Sumaré	S	4	12	Do meio	Congregação	SP	EM completo	S	Professora
Ligia	Faxineira	1983	Parda	F	Casada	Campinas	S	2	17	Do meio	Evangélica	SP	EM incompleto	S	Área hospitalar
Madalena	Faxineira	1968	Branca	F	Separada	Campinas	S	2	7	Caçula	Católica	BA	EM completo	Mais ou menos	Não pensava
Lurdes	Faxineira	1960	Parda	F	Juntada	Campinas	S	4	2	Primogênita	Católica	MG	EF incompleto	S	Professora
Roseli	Faxineira	1961	Parda	F	Casada	Sumaré	S	2	4	Do meio	Católica	SP	EF incompleto	N	Não pensava
Lais	Faxineira	1965	Parda	F	Juntada	Campinas	S	2	6	Caçula	Católica	MG	EF incompleto	S	Engenheira
Magda	Faxineira	1973	Parda	F	Casada	Campinas	S	3	5	Do meio	Evangélica	SP	EF incompleto	Mais ou menos	Secretária
Fatima	Faxineira	1966	Branca	F	Casada	Campinas	S	4	3	Do meio	Sem religião	CE	EF incompleto	Indiferente	Não pensava
Elisa	Faxineira	1964	Branca	F	Casada	Sumaré	S	2	3	Primogênita	Congregação	MG	EF incompleto	N	Não pensava
Isabel	Faxineira	1968	Outros	F	Casada	Hortolândia	S	1	5	Do meio	Católica	MG	EF incompleto	S	Professora
Ana	Faxineira	1974	Branca	F	Viúva	Campinas	S	2	4	Do meio	Evangélica	SP	EF incompleto	S	Não pensava
Olivia	Faxineira	1971	Parda	F	Separada	Sumaré	S	3	5	Do meio	Católica	SP	EM incompleto	N	Professora
Lucia	Copeira	1962	Parda	F	Separada	Campinas	N	4	4	Do meio	Sem religião	SP	EF incompleto	N	Não pensava
Rosa	Copeira	1959	Negra	F	Casada	Campinas	N	2	8	Do meio	Evangélica	MT	EM completo	S	Não pensava
Marta	Copeira	1953	Parda	F	Casada	Campinas	N	2	16	Do meio	Católica	MG	EF completo	Mais ou menos	Não pensava
Nubia	Copeira	1984	Branca	F	Casada	Hortolândia	S	2	7	Caçula	Sem religião	PR	EM completo	S	Não pensava
Carolina	Copeira	1958	Branca	F	Separada	Campinas	S	2	4	Do meio	Católica	MG	EM completo	S	Não pensava

Nome fictício	Escolaridade mãe	Profissão mãe	Escolaridade pai	Profissão pai	Idade que começou a trabalhar	Primeiro trabalho	Fez curso na área da limpeza?	Onde aprendeu a fazer faxina?	Profissão marido	Mora com algum filho(a)?
Adriana	Sem escolaridade	Lavadeira	Sem escolaridade	Estivador	14	Lavadeira	N	Em casa		N
Célia	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	7	Trabalho rural	N	Na prática		N
Teresa	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	8	Trabalho rural	S	Na prática		S
Maria	EF incompleto	Empregada doméstica	Sem informação	Sem informação	10	Babá	N	Em casa	Pedreiro	S
Isadora	Sem escolaridade	Lavadeira	Sem escolaridade	Funcionário público	12	Babá	N	Em casa		Sem informação
Hosana	Ensino incompleto	Cozinheira	Sem informação	Sem informação	15	Faxineira	N	Em casa	Limpador de vidro	S
Helena	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	12	Babá	N	Em casa	Desemprega do	S
Ligia	EF incompleto	Faxineira	EF incompleto	Auxiliar de construção	14	Faxineira	N	No orfanato	Ajudante geral (CEASA)	S
Madalena	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	23	Sem informação	N	Em casa		S
Lurdes	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	8	Trabalho rural	N	No convento	Ajudante geral (CEASA)	S
Roseli	Sem escolaridade	Parteira	Sem escolaridade	Trabalho rural	9	Trabalho rural	N	Em casa	Aposentado	S
Lais	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	10	Trabalho rural	N	Em casa	Pedreiro	S
Magda	EF incompleto	Dona do lar	EF incompleto	Encanador/ Eletricista	13	Babá	N	Em casa	Pedreiro	S
Fatima	Sem escolaridade	Dona do lar	Sem escolaridade	Cozinha industrial	22	Faxineira	N	Em casa	Ajudante geral (CEASA)	S
Elisa	EF incompleto	Dona do lar	Sem escolaridade	Trabalho rural	11	Doméstica	N	Em casa	Segurança	S
Isabel	EM completo	Professora	EF incompleto	Exército	15	Doméstica	N	Em casa	Mecânico	S
Ana	EF incompleto	Faxineira	Sem informação	Sem informação	14	Pipoqueira	N	Em casa		S
Olivia	EF incompleto	Faxineira	EF incompleto	Trabalhava na prefeitura	14	Costureira	N	Em casa		N
Lucia	Primário incompleto	Trabalho rural e em casa de família	Primário incompleto	Pedreiro	12	Laboratório	N	Na prática		N
Rosa	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	8	Trabalho rural	S	Na prática	Aposentado	S
Marta	Sem escolaridade	Dona do lar	Sem escolaridade	Trabalho no engenho	7	Trabalho rural	N	Na prática	Pedreiro	N
Nubia	Sem escolaridade	Trabalho rural	Sem escolaridade	Trabalho rural	23	Faxineira	N	Na prática	Técnico de caixa eletrônico	S
Carolina	Sem escolaridade	Dona do lar	Sem informação	Ajudante geral	13	Laboratório	N	Na prática		N

Nome fictício	Tem divisão das tarefas domésticas em casa?	O que fazia antes de trabalhar na Unicamp?	Conhecia a Unicamp antes?	Desde quando trabalha pra Alternativa?	Trabalhou antes para a Centro?	Por quanto tempo?	Função na empresa	Gostaria que filhos realizassem o mesmo serviço?	Considera salário suficiente para as necessidades?
Adriana	S	Doméstica	N	2015	S	7 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Célia	Mora sozinha	Doméstica	S	2017	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Teresa	N	Faxineira	N	2016	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Maria	S	Doméstica	N	2015	S	8 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Isadora	S	Trabalho no bar	S	2015	S	3,5 anos	Banherista		S
Hosana	S (com a filha)	Cozinheira	S	2015	N	-	Serviços gerais de limpeza	N	N
Helena	N	Babá	S	2015	S	8 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Ligia	S	Copeira	S	2016	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Madalena	N	Faxineira	N	2017	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Lurdes	N	Doméstica	N	2015	S	7,5 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Roseli	S	Faxineira	S (só hospital)	2015	S	2 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Lais	N	Faxineira	S	2016	S	4 meses	Serviços gerais de limpeza	S	S
Magda	S (com a filha)	Fazia e vendia artesanato	Sem informação	2017	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Fatima	S	Faxineira	S	2016	S	3 meses	Serviços gerais de limpeza	N	N
Elisa	N	Babá	S	2015	S	1,5 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Isabel	N	Cuidadora de idoso	S (só hospital)	2015	S	7 anos	Serviços gerais de limpeza	N	N
Ana	S	Dona do lar	Sem informação	2015	S	1 ano	Serviços gerais de limpeza	S	N
Olivia	Mora sozinha	Lavava sepultura	S (só hospital)	2017	N		Serviços gerais de limpeza	N	N
Lucia	S	Doméstica	S				Serviços gerais (copeira)	N	S
Rosa	S	Faxineira	S				Copeira	N	N
Marta	S	Sem informação	S				Serviços gerais (copeira)	N	S
Nubia	N	Sem informação	N				Copeira	N	N
Carolina	Mora sozinha	Faxineira	S				Copeira	N	N

Nome fictício	Faz algo para complementar a renda?	O que?	É a principal fonte de renda da casa?	Em quantos setores já trabalhou?	Conhece o sindicato?	Pretende ficar neste trabalho?
Adriana	S	Artesanato	N	5 ou +	N	S
Célia	N		S	2	N	S
Teresa	S	Casa de show	S	4	N	N
Maria	S	Faxina	S	1*	S	N
Isadora	N		N	4	N	S
Hosana	S	Vende Avon e Natura	N	2	N	N
Helena	S	Faxina	S	5 ou +	N	N
Ligia	S	Manicure	N	2	N	N
Madalena	N		S	2	N	N
Lurdes	N		S	1	N	S
Roseli	N		N	1	N	S
Lais	N		S	1	N	S
Magda	N		S	2	N	S
Fatima	N		N	5 ou +	N	S
Elisa	N		N	2	N	S
Isabel	S	Vende Avon e Natura	N	3	N	S
Ana	Ganha pensão		S	1	N	S
Olivia	S	Lava sepultura	S	5 ou +	N	N
Lucia	N		S		S	S
Rosa	N		S		S	S
Marta	N		N		N	N
Nubia	Faz horas extras	Faz horas extras	N		N	N
Carolina	S	Manicure e vende sapato	S		S	N