

# As trabalhadoras dos serviços gerais da UFPB: divisão sexual do trabalho, perda de direitos e precarização

Las trabajadoras de limpieza da UFPB: división sexual del trabalho, perdida de derechos y inestabilidad

Liziane Pinto Correia\*

Renata Ribeiro Rolim\*\*

## Resumo

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno relativamente recente mas que vem sendo estudado por vários pesquisadores, das mais diversas áreas. Tais estudos já acumularam dados consistentes que têm apontado para algumas peculiaridades perenes ao longo dos anos no Brasil, entre elas o fato de as mulheres estarem mais expostas à precarização do trabalho e a atividades relacionadas ao cuidado e à limpeza. As mulheres que prestam serviço de limpeza na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob a modalidade de contrato terceirizado, parecem se enquadrar nesses estudos estatísticos. No entanto, não há pesquisas que acompanhem o cotidiano dessas mulheres e ajudem a desvendar suas condições de trabalho e eventuais desrespeitos a seus direitos. É a isto que se dedica este trabalho. Do ponto de vista metodológico, este trabalho é estruturado a partir da pesquisa etnográfica e tem por pretensão entrevistar número representativo de todos os envolvidos e usuários dos serviços de limpeza da UFPB: as trabalhadoras, seus supervisores, gestores da UFPB, funcionários, estudantes e professores. Neste momento, apresentamos e discutimos as entrevistas realizadas com as trabalhadoras, tomando o cuidado de preservar suas identidades. Esses dados foram colhidos entre o final de 2013 e início de 2014, após o que foram sistematizados à luz das teorias feministas que se debruçam sobre a questão da divisão sexual do trabalho.

**Palavras-Chave:** Flexibilização de direitos; divisão sexual do trabalho; terceirização; serviços gerais da UFPB.

## Resumen

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es un fenómeno relativamente nuevo, pero ha sido estudiado por varios investigadores de varios fenómenos campos. Estos estudios ya han acumulado datos consistentes han señalado algunas peculiaridades perennes en los últimos años en Brasil, incluido el hecho de que las mujeres están más expuestas al trabajo precario y relacionadas con el cuidado y las actividades de limpieza. Las mujeres que prestan el servicio de limpieza de la Universidad Federal de Paraíba (UFPB), bajo la modalidad de contratación externa, parecen encajar estos estudios estadísticos. Sin embargo, no hay estudios para monitorear la vida cotidiana de estas mujeres y ayudar a desentrañar sus condiciones de trabajo y la posible falta de

---

\* Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Aluna especial da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB.

\*\* Doutora em Direitos Humanos pela Universidad Pablo de Olavide, Sevilha/Espanha. Professora do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba.

respeto a sus derechos. Esto es lo que este trabajo está dedicado. Desde el punto de vista metodológico, este trabajo está estructurado a partir de una investigación etnográfica y tiene la intención de entrevistar a un número representativo de todos los usuarios implicados y los servicios de limpieza UFPB: las trabajadoras, sus supervisores, gerentes de la UFPB, funcionarios, estudiantes y maestros. En este momento, se presentan y discuten las entrevistas con las trabajadoras, teniendo cuidado de preservar su identidad. Estos datos fueron recogidos entre finales de 2013 y principios de 2014, tras lo cual fueron sistematizados a la luz de las teorías feministas que se centran en la cuestión de la división sexual del trabajo.

**Palabras clave:** flexibilización de derechos; división sexual del trabajo; subcontratación, servicios generales.

## 1. Introdução

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno relativamente recente mas que vem sendo estudado por vários pesquisadores, das mais diversas áreas. Tais estudos já acumularam dados consistentes que têm apontado para algumas peculiaridades perenes ao longo dos anos no Brasil. Entre elas estão a concentração dos postos em trabalhos relacionados ao cuidado e à limpeza, bem como a absorção do trabalho das mulheres pelos setores mais precarizados e mal remunerados. Esses são o resultados das últimas décadas, apontam tais estudos, de reestruturação produtiva e da flexibilização dos direitos trabalhistas, atingindo as mulheres com maior intensidade. As mulheres que prestam serviço de limpeza na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob a modalidade de contrato terceirizado, parecem se enquadrar nesses estudos estatísticos. No entanto, não há pesquisas que acompanhem o cotidiano dessas mulheres e ajudem a desvendar suas condições de trabalho e eventuais desrespeitos a seus direitos. É a isto que se dedica este trabalho.

Do ponto de vista metodológico, este trabalho é estruturado a partir da pesquisa etnográfica<sup>1</sup> e tem por pretensão entrevistar número representativo de todos os envolvidos e usuários dos serviços de limpeza da UFPB: as trabalhadoras, seus supervisores, gestores da UFPB, funcionários, estudantes e professores. Neste momento, apresentamos e discutimos as entrevistas realizadas com as trabalhadoras, tomando o cuidado de preservar suas identidades.

---

<sup>1</sup> A pesquisa etnográfica é amplamente utilizada pela Antropologia, que no processo de sua consolidação como ciência a partir do século XIX, discute sobre as condições ideais desse tipo de investigação que podemos chamar qualitativa. Roberto Cardoso de Oliveira (2000, p. 24), afirma que “verdadeiro encontro etnográfico”, ocorre “desde que o pesquisador tenha a habilidade de ouvir o nativo e por ele ser igualmente ouvido, encetando formalmente um diálogo entre ‘iguais’, sem receio de estar, assim, contaminando o discurso do nativo com elementos do seu próprio discurso. (...) Ao trocarmos ideias e informações entre si, etnólogo e nativo, ambos igualmente guiados a interlocutores, abrem-se a um diálogo em tudo e por tudo superior, metodologicamente falando, à antiga relação pesquisador/informante. (grifo no original)

Esses dados foram colhidos entre o final de 2013 e início de 2014, após o que foram sistematizados à luz das teorias feministas que se debruçam sobre a questão da divisão sexual do trabalho.

Nesses termos, iniciamos com a discussão teórica acerca da especificidade do trabalho das mulheres. Em seguida contextualizamos o mercado de trabalho onde as mulheres atualmente estão inseridas, privilegiando suas contradições e desafios. Por fim, dedicamos maior espaço para a descrição e discussão das entrevistas realizadas com as trabalhadoras na UFPB.

## **2. Mulheres no mercado de trabalho: características do emprego “feminino” e regulação estatal**

Homens e mulheres se inserem de maneira diferente no mercado de trabalho. É possível até mesmo identificar profissões que são consideradas “femininas” ao passo que outras estão abertas aos homens. É também comum fazer comparações salariais e constatar grandes diferenças de remuneração a depender de o trabalho ser realizados por homens ou por mulheres. Segundo a OIT (2005 p. 42),

Apesar de, durante os últimos 15 anos, também se observar um crescimento importante das taxas de ocupação femininas, há mais mulheres que homens nos níveis inferiores de cada profissão em termos de produtividade, renda e/ou posição hierárquica, tanto no trabalho por conta própria nas zonas urbanas e rurais quanto no emprego assalariado formal nos setores público e privado. Por conseguinte, as desvantagens relativas ao gênero impedem que as mulheres que ocupam um posto de trabalho se beneficiem plenamente do fato de haver conseguido acesso ao emprego. As desigualdades de gênero apresentam-se novamente nos termos e nas condições de emprego, assim como nos trabalhos de qualidade relativamente mais baixa.

Por que isso ocorre? A que devemos essas diferenças e até mesmo, em alguns casos, essas desigualdades? Várias correntes feministas, e mesmo vertentes que não se associam a esse campo teórico-político, debruçam-se sobre a questão das mulheres no mercado de trabalho.

Para algumas correntes feministas que enfrentam esse tema, o patriarcado, enquanto *sistema* secular de dominação masculina que se instaura nas relações privadas mas que têm nítida conotação pública (SAFFIOTI, 2004, p. 53/61), acompanha as mulheres aos postos de trabalho, criando um segundo lugar de dominação e exploração. O primeiro lugar é o trabalho doméstico, com as obrigações dos cuidados com o lar, com os filhos e o marido a fim de prepará-los para o mercado de trabalho. Pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo

(2010) aponta que na divisão do trabalho doméstico entre casais, as mulheres que trabalham no setor formal suportam 80% das horas gastas; enquanto que mulheres do setor informal são responsáveis por 86% dessas horas.

As diferenças de postos de serviço, qualificação de sua técnica, diferenças salariais seriam o reflexo dessa divisão sexual do trabalho. Como afirmam Monique Combes e Danièle Haicault (1986, p. 29),

A relação social antagônica entre os sexos exprime-se, indiferentemente, na produção e na reprodução. Ela não está, de modo algum, circunscrita à família; assim como, aliás, a relação social entre o capital e o trabalho não está circunscrita à produção.

Para chegar a essa conclusão é preciso, portanto, tratar a divisão sexual do trabalho fora das categorias tradicionais que dividem de forma simplista o trabalho produtivo, como o da fábrica, e o reprodutivo, como o trabalho doméstico. A divisão sexual é integrante da divisão social do trabalho e por compreender que “trabalhadora não é o feminino de trabalhador” é que conseguimos perceber e analisar tantas diferenças de comportamento no trabalho produtivo e do chamado trabalho *improdutivo* no espaço do lar e da indústria.

Uma das diferenças entre o trabalho produtivo e o supostamente *improdutivo* é o aspecto da autodesvalorização das trabalhadoras, como afirma Helena Hirata (2012, p.32),

(...) opressão e violência suportadas tanto no aparelho produtivo quanto no reprodutivo não têm saída institucional para as mulheres; conseqüentemente, essa violência se volta contra elas enquanto indivíduos e também enquanto grupo sexuado. E isso encontra-se diretamente relacionado com as práticas sociais das mulheres no campo produtivo, ou seja, na relação com o trabalho, com o emprego, com a atividade, na relação com a solidariedade e com os “ciúmes”, e na constituição de um trabalhador coletivo sexuado. Se recusarmos as explicações naturalistas a respeito da relação específica que as mulheres mantêm com o trabalho e com a qualificação, essa mediação pela violência (mediação que se dá em duplo nível, individual e coletivo) parece indispensável.

Um exemplo dessa acumulação desvantajosa de diferenças entre o trabalho da mulher e do homem é que, apesar de todas e todos serem contratados para executar o mesmo “serviço de limpeza” na UFPB, em todos os Centros há uma grande maioria de mulheres e uma minoria de homens, os quais executam tarefas diversas àquelas de limpeza executadas por mulheres. Sobre isso *Élida*<sup>2</sup> diz:

Eu vejo que as mulheres aqui trabalham mais que os homens. As mulheres puxa mais que os home. (...) esses homes minha filha só presta pra se escorar um no outro. Quando vão fazer um serviço ai ficam se escorando um no outro. Diferente da gente que a gente todo dia a gente vem aqui pra fora varrer. Sempre as mulheres trabalham mais que os homens, filha. E apesar de tudo, tem pouquinho home.

---

<sup>2</sup> Os nomes das entrevistadas, assim como os Centros onde trabalham, foram trocados ou omitidos com o objetivo de preservar suas identidades.

O capital, utilizando-se do patriarcado, não remunera o trabalho reprodutivo. Este não é contabilizado como um trabalho necessário à manutenção da força de trabalho, por isso, o trabalho da mulher não é trabalho reconhecido como relevante. Daí cabem às mulheres postos de trabalho mais vulneráveis às violações de direitos, como, por exemplo, remunerações abaixo do salário mínimo.

Para Monique Combes e Danièle Haicault (1986, p. 36),

A posição de inferioridade das mulheres na produção, o fato de serem ignoradas para a promoção, a desvalorização econômica de seu trabalho, sua desqualificação, o fato de lhes serem reservadas todas as formas de trabalho precário, as condições particulares de trabalho a que são submetidas, são mecanismos que favorecem o movimento das entradas e das saídas do processo de produção e tendem a submeter as mulheres às relações entre sexos, tanto na família (...), como também na produção.

Assim, a posição da mulher na divisão sexual do trabalho é transferida para o mercado de trabalho. As tarefas realizadas no lar parecem qualificar *naturalmente* as mulheres para os serviços de limpeza, cuidado, costura, etc. Daí porque a construção histórica da relação entre os gêneros é apropriada nas relações de trabalho, enquadrando as mulheres na realização de um tipo de trabalho e exigindo que os atributos construídos a partir da relação de dominação e invisibilidade da força de trabalho feminina na esfera reprodutiva se repitam na esfera produtiva.

Percebemos, portanto, que há uma diferença e uma desigualdade entre a força de trabalho despendida na manutenção e conservação no âmbito familiar pelas mulheres e a mesma força de trabalho despendida para a subsistência no âmbito do trabalho assalariado realizado também por mulheres. Nesta segunda relação, as habilidades das mulheres, por serem consideradas *naturais*, não são valorizadas o suficiente. Demais disso, o capital segue não remunerando o trabalho realizado no âmbito doméstico pelas mulheres, embora seja um trabalho decisivo para a manutenção e reprodução das famílias e da sociedade.

O Estado, por intermédio da regulação do trabalho feminino, tem se mostrado aliado do capital na exploração desse trabalho não pago e, por consequência, da dominação masculina. Apenas em 1943 o trabalho da mulher foi permitido, independentemente do consentimento do esposo. No entanto, este ainda poderia demandar contra o trabalho da esposa caso provasse que era prejudicial à família ou o que socialmente se considerava como condições peculiares da mulher. Nesse sentido, a garantia à proteção do trabalho concedida às mulheres deu-se, em um primeiro momento, a partir da lógica de proteção ao trabalho

reprodutivo geracional e cotidiano, ou seja, a garantia da formação e educação de trabalhadores. Como afirma Maria Valéria Junho Pena (1981, 153-154),

(...) foi em nome das funções reprodutivas da mulher e da instituição social da maternidade que as principais medidas de legislação respectivamente a seu trabalho foram tomadas. Em 1923 foi aprovado o Regulamento Nacional de Saúde Pública, (...), que tanto facilitava a licença-maternidade pelo prazo de 30 dias antes e após o parto, quanto propunha a criação nos locais de trabalho, de lugares apropriados para amamentação (...). Entretanto, foi de fato apenas após a reorganização levada a efeito no aparelho do Estado com a Revolução de 30, que o primeiro instrumento jurídico regulamentando o trabalho da mulher, não apenas enquanto mãe, mas enquanto um gênero sexual específico, foi publicada.

Pena refere-se ao Decreto n. 21.417, de 1932, que estabeleceu a igualdade salarial entre homens e mulheres, direito que repercutiu, contraditoriamente, para favorecer o trabalho dos homens, já que o trabalho feminino tinha limitações legais – entre elas a proibição do trabalho feminino das 22h às 06h e a proibição do trabalho das mulheres grávidas 04 semanas antes e depois do parto – justificadas por uma suposta *fragilidade*.

Apesar de hoje essas limitações não mais se apresentarem enquanto tais, não há efetiva igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Principalmente porque, mesmo que as mulheres ocupem postos de trabalho elevados, ainda são consideradas responsabilidades femininas a maternidade, o cuidado com as crianças, além do trabalho doméstico, o que acarreta em dupla ou mesmo tripla jornada de trabalho. É por conta dessas dificuldades que há limites na formação educacional e profissional da maior parte das mulheres, seja por falta de tempo ou de dinheiro, o que as leva à ocupação de empregos precarizados, de baixa remuneração. Como diz Pena (1981, p. 161),

ainda assim as mulheres possuem uma força de trabalho importante: de um lado, a possibilidade de que sejam incorporadas ao mercado de trabalho constitui sempre uma arma para baixar os salários masculinos, numa sociedade onde a classe operária está hierarquizada em dois sexos; de outro, essa incorporação não deve ser danosa à maternidade. Os dois ângulos conjugados levam à elaboração de um discurso que visa intensificar a divisão no interior dos grupos subjugados, criando carreiras especificamente femininas, cujos salários são mais baixos, cujas responsabilidades são menores, cuja monotonia é mais acentuada, onde a trabalhadora seja facilmente substituível: em outras palavras, carreiras que não comprometam (ou que comprometam o menos possível) a capacidade reprodutiva da mulher, em termos fisiológicos, psicológicos e sociais.

Analisando a conquista dos direitos trabalhistas para as mulheres podemos perceber o quanto é lento o seu processo de amadurecimento e reconhecimento político. A invisibilidade de seu desempenho na esfera produtiva é tão significativa quanto a invisibilidade de sua atividade na esfera da reprodução.

É na esfera da reprodução, portanto, que se encontra a *chave* para o entendimento das especificidades do trabalho das mulheres, bem como de sua superexploração. Se o trabalho

produtivo é tratado como aquele que gera valor a ponto de gerar lucro para o empregador, o trabalho reprodutivo teria, de um lado, o aspecto biológico e individual de gerar mais seres capazes de desenvolver atividade laborativa e, de outro, sob o aspecto social, daria condições para o trabalhador repor suas energias e reproduzir cotidianamente suas atividades.

Claudia Mazzei Nogueira provoca com uma excelente questão (2011, p.16):

se a mulher contemporânea é uma trabalhadora assalariada como os homens, inclusive inserindo-se em novos postos de trabalho (até mesmo aqueles que anteriormente eram reservados para os trabalhadores), repartindo a responsabilidade do sustento familiar ou mesmo sendo a provedora principal da família, as suas atividades domésticas não deveriam também sofrer uma substancial transformação da divisão sexual do trabalho?

Isso dá conta de que a relação entre as esferas produtivas e reprodutivas é mais complexa do que poderia à primeira vista parecer e que a igualdade entre homens e mulheres não é *apenas* uma questão *feminina*, mas diz respeito aos fundamentos da própria organização social.

### **3. Impactos da reestruturação produtiva sobre as mulheres no mercado de trabalho**

A década de 1990 foi inaugurada no Brasil com grande ofensiva de parte importante da burguesia interna no sentido de ajustar o país às exigências da economia mundial. Tratava-se, basicamente, de eliminar os entraves ao alargamento da internacionalização do capital presentes no modelo de acumulação *fordista-keynesiano* e de flexibilizar a produção, sincronizando a circulação em escala planetária por cima das fronteiras que configuram o Estado-Nação.

A natureza de tal reestruturação produtiva não se deixaria desenvolver sem reformulação abrangente no âmbito político e cultural que permitiria a refuncionalização do papel do Estado e, conseqüentemente, sua relação com o cidadão. Nesse sentido, seria preciso a construção de um novo equilíbrio entre as forças sociais para permitir a liberação dos investimentos estrangeiros no mercado interno, a redução de direitos trabalhistas e o abandono dos recém conquistados compromissos assistenciais do Estado de Bem Estar Social. Seria preciso, em suma, inviabilizar a ação das instâncias de universalização e de totalização das demandas populares, que no passado foram capazes de “unir o grande trabalho, o grande capital e o grande governo” (HARVEY, 2002, p. 36).

Para o Brasil, assim como para a América Latina, o receituário preparado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Mundial (BM) previa estabilização monetária

mediante ajuste fiscal; venda das estatais; abertura do mercado ao capital internacional e flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais complementada por políticas sociais descentralizadas, realizadas mediante parceria com a sociedade civil<sup>3</sup>, e específicas para cada setor (saúde, educação, cultura etc.) e camadas da população.

A implementação dessas mudanças regressivas para a maioria da população impôs severos limites à retomada da agenda democrática e, ao mesmo tempo e pelos mais diversos mecanismos, conseguiram incorporar as agendas políticas dos sindicatos de trabalhadores nesse projeto.

Nesse sentido, as flexibilizações de direitos tiveram como objetivo real adequar o país ao processo de internacionalização do capital, especialmente mediante as privatizações e a entrada da indústria de capital externo. Tais mudanças, entretanto, agravaram as contradições econômicas e o conflito entre as classes sociais brasileiras. A terceirização significou para a classe trabalhadora perda de direitos. Por isso, a forma do trabalho terceirizado tem aspectos de trabalho precarizado - que oferece condições mínimas ao trabalhador e exige alto ritmo de produtividade.

Terceirização é a contratação de uma empresa especializada em oferecer determinado serviço por outra empresa, que não tem naquele serviço contratado a sua atividade preponderante. Esta relação faz parte da modalidade de flexibilização do trabalho. Com a flexibilização via terceirização a empresa contratada se adequa rapidamente (de acordo com seu grau de especialidade no serviço) às necessidades da empresa contratante. Isso implica em elevados níveis de contratação e de descontração em qualquer período da relação contratual de acordo com a demanda exigida. Com a terceirização não se trata mais de um contrato individual típico e por tempo indeterminado, mas de uma adequação à organização da produção da empresa contratante. Terceirização é, em resumo, a realização de atividades secundárias desempenhadas por trabalhadores contratados e subordinados à uma empresa “X”, que prestam serviços diretamente à empresa “Y”<sup>4</sup>.

Com a flexibilização dá-se a restrição da atuação do Estado na regulação do mercado de trabalho e a ampliação da liberdade empresarial, resultando em violações aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Sobre este temas Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 28) dizem:

---

<sup>3</sup> A expressão sociedade civil é geralmente utilizada como conjunto de instituições que se diferenciam do mercado e do Estado. Do ponto de vista teórico-político, essa posição guarda relação com as correntes liberais e marcam seu distanciamento com a tradição materialista dialética. Neste trabalho, o termo é empregado em sua forma usual, mas com a ressalva de que não compartilha a visão de que existam setores da sociedade que atuem politicamente desligados da base produtiva.

<sup>4</sup> No caso aqui estudado, as empresas terceirizadas (ALERTA e JMT) contratam e administram o trabalho realizado pelas trabalhadoras da limpeza e estas, por sua vez, prestam serviços à UFPB.



Por isso, considera-se a terceirização como a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um 'terceiro'. (grifos no original)

A deterioração dos salários, o desemprego e as sucessivas crises econômicas tornaram os rendimentos das mulheres essenciais para as famílias mais pobres, mas também para as famílias da classe média. No entanto para as mulheres, a flexibilização de direitos e a terceirização teve múltiplas conseqüências, ainda mais nefastas.

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado significativamente. Segundo Ricardo Antunes (2009, p.105), tal participação atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho part time, precarizado e desregulamentado.

No Brasil, percebemos o crescimento do trabalho formal feminino representado nos dados analisados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2012) que demonstram, entre os anos de 1996 e 2009, um constante crescimento do trabalho das mulheres. No fim dos anos 90 tínhamos quase 38% de mulheres trabalhadoras e em 2009 já eram 42%. No entanto, o desemprego ainda atinge 42% das mulheres brasileiras e os salários mais baixos, em todos os estados brasileiros.

Retornando ao período de 1996 a 2009, pelos dados do MTE, observamos que o setor que mais empregou, modificando a estrutura laboral do país, foi o setor de serviços, os setores industriais sofreram uma retração mais forte a partir de 1990, invertendo o nível de ocupação e estagnando por alguns períodos. Os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – MTE, 2012) apresentam a evolução do setor de serviços, o qual ultrapassa o setor industrial desde 1996, com uma média diferencial de 05 (cinco) milhões de postos de trabalho.

Até aqui concluímos que neste período a atividade econômica passou a ser prioritariamente a de serviços, com maior grau de formalidade e maior participação de mulheres. Demonstram os dados do DIEESE (2007) que para as mulheres a elevação de empregos ocorreu predominantemente no setor de serviços, seguido à distância pelos setores de serviços domésticos, comércio e administração pública.

Para entender a vulnerabilidade das mulheres ao ocuparem os cargos de trabalho mais precários, dentro das relações contratuais mais frágeis – como a terceirização, é preciso visualizar a conjuntura que se deu a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil e a

caracterização da entrada de mulheres no mercado de trabalho. Sobre o contexto brasileiro, Bruschini, Ricoldi e Mercado (2007, p.16), baseados em dados oficiais, analisam o trabalho das mulheres brasileiras:

A inserção laboral das brasileiras é marcada por progressos e atrasos: de um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que vem ocorrendo desde a metade dos anos 1970, de outro o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do emprego feminino; de um lado a conquista de bons postos e o acesso a carreiras e profissões de prestígio por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais.

Num recorte local, para o MTE (2012) o pior salário do país é pago no estado da Paraíba e, considerando as diferenças de gênero na empregabilidade, evidenciam o aprofundamento das diferenças salariais entre homens e mulheres, crescente entre 2010 e 2011, passando de R\$ 7,04 para R\$13,39 o valor que elas recebem a menos que os homens.

Esse contraste, que não é exclusivo a Paraíba, também se apresenta no restante do país: o salário dos homens é, em média, R\$ 966,80 e o salário das mulheres é de R\$ 829,54. Outros dados importantes fazem referência à qualificação das mulheres paraibanas, pois os maiores índices de contratação concentram-se nos níveis mais baixos de escolaridade, que vão do analfabetismo ao fundamental completo. Dizem Bruschini, Ricoldi e Mercado (2007, p.28) sobre a estrutura do trabalho feminino:

Persistem igualmente outros tradicionais guetos femininos, como enfermagem (89% da ocupação feminina), nutrição (93%), assistência social (91%), psicologia (89%) e magistério nos níveis pré-escolar (95%), fundamental (88%) e médio (74%). A presença feminina continua predominante ainda entre as secretárias (85%) e auxiliares de contabilidade e caixas (75%).

Sobre terceirização e trabalho feminino, os dados demonstram que, além das desigualdades salariais, temos índices representativos dos contrastes nas condições de trabalho entre homens e mulheres na Paraíba e no país. Além disso, aponta-se para o fato de que o trabalho das mulheres está concentrado no setor de serviços e é o que mais emprega nos níveis de baixa escolaridade. Na Paraíba o trabalho terceirizado<sup>5</sup>, segundo os dados do sindicato das Empresas de prestação de serviços a terceiros de São Paulo (2013), é representado por 264 empresas paraibanas, num total de 33.794 no restante do país.

---

<sup>5</sup> Consideramos trabalho terceirizado como aquele que está concentrado na área de serviços, como limpeza, segurança, montagem etc.

As empresas utilizam desta modalidade contratual para aumentar os lucros com baixo custo. Como afirmam Pinto e Spack (2012, p. 12) ao problematizarem as relações jurídicas e sociais da terceirização:

(...) enquadram-se na categoria de flexibilidade de entrada, já que estabelecem mecanismos jurídicos que permitem a contratação de força de trabalho fora dos moldes clássicos do contrato de trabalho por prazo indeterminado com o tomador de serviços. Legitima-se, assim, a subcontratação e a precarização das relações de trabalho. Também possibilita o enfraquecimento das relações sindicais e de identidade de classe, já que prevalece o entendimento jurisprudencial de que os trabalhadores terceirizados constituem categoria profissional distinta dos contratados diretamente pela empresa tomadora e, assim, aqueles costumam ser representados por sindicatos distintos.

Como revela pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, em 2010 as mulheres constituem cerca de 52% da População Economicamente Ativa. No entanto apenas uma em cada três exerce atividade remunerada no mercado formal. De fato, a participação feminina nas ocupações é marcada pela bi-polaridade (HIRATA, 2002). De um lado, um grande contingente de mulheres em posições menos favoráveis quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou à qualidade do trabalho. De outro, novas ocupações, profissões de prestígio, cargos executivos.

De acordo com Márcio Pochmann (2006) entre os anos de 1995/2005 a terceirização foi responsável por 2,3 milhões dos 8,9 milhões de empregos gerados no Brasil. Mas em 2005 a remuneração das mulheres terceirizadas representava 64,6% dos rendimentos dos homens terceirizados e 60,4% em relação aos rendimentos dos empregados formais. A elas também, como vimos, cabem os trabalhos mais precarizados e com os salários mais baixos.

#### **4. O que dizem as trabalhadoras que limpam a UFPB**

A precarização do trabalho e a vulnerabilidade do vínculo empregatício das mulheres que estão sob contrato terceirizado são vividos cotidianamente pelas trabalhadoras dos serviços gerais<sup>6</sup> da UFPB. Os números frios das estatísticas nos dão uma dimensão geral desse problema social, no entanto é na fala dessas mulheres que a chamada flexibilização dos direitos ganha cores vivas e expressa seus contornos mais nítidos, o que ajuda a encontrar, a partir de suas contradições concretas e específicas, possibilidades de sua superação.

---

<sup>6</sup> Segundo planilha oficial, do departamento de licitações, a UFPB possui 345 serventes na sua área interna e 156 na sua área externa. Os encarregados, em número menor, nas áreas interna e externa, respectivamente: 12 e 5. Totalizando em 501 serventes de limpeza e 17 encarregados no campus I da UFPB.

Ao longo das entrevistas identificamos alguns temas recorrentes na fala dessas mulheres. Em razão disso, optamos por abordá-los em tópicos com o objetivo de tornar mais didática a descrição e problematização das falas. Mas antes é necessário fazer algumas observações sobre as condições em que as entrevistas foram concedidas, pois dizem muito do cotidiano de trabalho dessas mulheres.

Todas as trabalhadoras falaram por curtíssimo tempo, no máximo meia hora, e grande parte delas se recusou de início a participar por ter medo de serem surpreendidas *fora* do trabalho. Aquelas que consentiram em ultrapassar a barreira do silêncio mantinham os olhos muito atentos às suas voltas, procurando, por certo, o encarregado ou outros funcionários que pudessem reprovar sua conduta e delatá-las aos supervisores. Daí que algumas entrevistas foram gravadas às portas fechadas, em banheiros ou salas, e outras nas praças e corredores da UFPB. Deu-nos a impressão de que, de alguma forma, a invisibilidade poderia ser também uma aliada.

#### 4.1 A organização do tempo em casa e no trabalho

A elite e parte da classe média conseguem comprar o trabalho doméstico. No entanto, as mulheres dos extratos mais pobres tendem a enfrentar duplas ou triplas jornadas de trabalho. Essa situação foi apresentada por *Gabriela* que, além dos cinco dias de serviço na UFPB, do cuidado da casa e das crianças, precisa lavar roupa para complementar a renda familiar:

Eu fazia faxina e lavava roupa. Eu ainda faço minhas faxina. No sábado. Lavo as roupas do pessoal, que eu faço, lavo em casa mesmo.

O tempo livre da mulher, que deveria ser para repor suas energias para novamente vendê-las no mercado de trabalho, transforma-se em um tempo de sobretrabalho. Quando perguntado à *Iara* o que ela fazia no seu tempo livre, eis o que disse: “meu dia a dia quando eu tô em casa é a merma coisa de uma dona de casa. É lavar, passar, cozinhar, arrumar, às vezes no sábado vou na casa de um irmão, vou a casa do meu tio, passo o dia...”. E quando perguntamos à *Eliene* a resposta foi a seguinte:

Minha filha, eu não tenho nem tempo livre. E pra eu não dizer que eu não tenho, às vezes quando eu quero mesmo eu tiro assim uma grana e aí o dinheiro não dá. Pra eu ter lazer com meus filhos, o dinheiro não dá. Quando eu digo assim hoje eu vou tirar 100 reais do meu dinheiro, pronto. Já falta pra outra coisa. Meu tempo livre é da minha casa pra casa da minha mãe. Tô na casa da minha mãe é mais tarefa ainda, porque eu tenho que ajudar ela. Meu tempo livre é esse. Uma vez perdida por mês é que eu tiro pra ir numa praia com eles, uma bica, mas uma vez perdida, quando eu vejo que realmente o dinheiro dá.

Diz Nogueira (2011, p.25) que a desigualdade na divisão sexual do trabalho é central para as relações de poder, principalmente o poder exercido pelos homens sobre as mulheres, presente na estrutura da família patriarcal.

Quando perguntamos às trabalhadoras como era a rotina antes e depois do trabalho, quase todas responderam que acordavam muito cedo não apenas para sua organização e locomoção, mas para também organizar o café da manhã, o almoço e as crianças, quando tinham filhos. É o que descreve *Liliane*, que mesmo com filhos independentes, respondeu que tem dois trabalhos:

Aqui e em casa, minha filha. Em casa sempre tem. (Acordo às) 4h, 3h30, depende. Se eu for fazer almoço eu acordo 3h30, se não for fazer eu acordo 4h. (...)  
Antes de vir pra cá eu tenho que acordar, tomar banho, fazer café, deixar o almoço pronto, porque tem deles que ainda vai almoçar lá em casa. Meus meninos, né? Ele trabalha na Oi e vai almoçar lá em casa. (...)  
Minha filha, dona de casa não tem hora não. Termina aqui e quando chega em casa começa tudo de novo. Lavar prato, lavar banheiro, fazer o que tem que fazer, né? E eu só paro mermo 21h, 21h30, na hora que eu vou dormir.”

O serviço de limpeza executado pelas mulheres terceirizadas produz e reproduz questões ligadas ao âmbito familiar da divisão sexual do trabalho. Essas mulheres reproduzem os serviços que são considerados trabalho doméstico e que são de manutenção também do trabalho assalariado, serviço que torna possível o trabalho produtivo dos outros. Se é possível afirmar que o tempo é o que o ser humano tem de mais precioso, podemos perceber o nível de precarização da condição de vida dessas mulheres.

#### 4.2 Insegurança e baixa autoestima das trabalhadoras

Um dos indicadores para identificação da precarização é a banalização da intensificação do trabalho. Ou seja, não há o reconhecimento de que há um ser humano executando determinada atividade e que as condições e ritmos impostos afetam o seu corpo físico e sua atividade mental. Os beneficiários diretos do serviço de limpeza da UFPB não fazem ideia dos ritmos de trabalho, horários, pressões e implicações na vida pessoal dessas mulheres. É o caso de *Terezinha* que, além de cuidar de sua mãe idosa e doente, não pode abandonar o trabalho de limpeza na UFPB:

Tão querendo me botar pra o dia. É que eu tenho problema assim minha mãe já é de idade, ela ta internada no padre Zé, ai é como diz assim, ai fica uma dificuldade de ir. Não é que o encarregado não deixe, mas eu não quero abusar. Hoje eu não fui, mas amanhã assim que eu chegar eu vou pedir ao encarregado pra eu visitar a minha mãe. Ela tem 72 anos, ai tem meu pai, já tem 78. Ai, assim, tem que ir no médico e aí eu tenho que ir. Porque assim, ela tem quatro filhos homens, mas tem duas filhas

mulheres. Mas me procura mais por causa do período que eu trabalho, já a tarde. Ai é por isso que eu gosto muito assim de trabalhar a tarde.

Esta fala reflete a preocupação presente em várias entrevistadas de a empresa alterar, sem qualquer diálogo ou abertura para negação, o seu turno de trabalho. Por terem outro trabalho, realizado no espaço reprodutivo e que não é contabilizado por ser um “dever de cuidado”, o serviço de limpeza na UFPB acaba por ditar os ritmos também desse trabalho.

Além da insegurança gerada pela alteração aleatória de seu horário de trabalho, o que faz com que as trabalhadoras estejam à disposição da empresa praticamente o dia **todo**, as violações nos seus direitos são mais difíceis de ser contestados por elas próprias em razão da fragilidade de seu vínculo empregatício. É como diz *Katianny*:

Não. Não tem salário mínimo mermo. A gente não pode tá nem reclamando não. Né? A outra [empresa anterior] atrasava assim cesta básica, vale transporte, porque assim, como eu disse a você, elas começa e depois dá uma falhazinha.

Essas características da precarização que pressionam a trabalhadora afetam diretamente sua autoestima, construção e valorização de sua referência própria enquanto trabalhadora. A sucessão de violações de direitos, somada à intensificação do ritmo do trabalho, à pressão de gênero e à discriminação pela classe social causam uma desvalorização da trabalhadora sobre si mesma.

Em alguns momentos de conversa com as trabalhadoras terceirizadas tivemos contato com esse aspecto da questão. Essas mulheres se culpam pela falta de educação formal e justificam as violações de direitos em troca da própria estabilidade no trabalho. Como afirma *Katianny*,

Eu entrei aqui minha filha com vinte anos. E eu tô quase com meus quarenta e quatro. (...) Porque é assim a gente entra e só fica aqui trabalhando. Eu mesma, eu vou dizer a você, eu só estudei até a quarta serie. Mas mermo assim eu não tenho mais aquele negoço de quero fazer um curso eu não tenho mais cabeça. Não, não”.

*Bebé* também disse:

Eu não leio e nem escrevo<sup>7</sup>. E a gente que é analfabeto pra encontrar um emprego, né? Um serviço assim é meio difícil. No caso aqui foi mais fácil.

Perguntamos às entrevistadas como elas tinham conseguido aquele trabalho, mas praticamente todas as falas tinham tom de justificativa, como se tivessem a consciência de realizarem um serviço *menor* e atribuíssem a isso uma falha individual.

---

<sup>7</sup>Uma contradição é no espaço universitário também encontrarmos analfabetismo. Essa relação de trabalho dos que não estudaram para os que estão estudando reflete mais um “espectro” da estrutura social brasileira. Como educação é uma forma de poder, também sabemos que ele está concentrado e que poucas pessoas tem acesso ao conhecimento ainda hoje.

Observamos também que comportamento das trabalhadoras modificava-se a depender do perfil do encarregado de cada Centro. Em um primeiro momento, todas tinham receio de dar entrevistas, mas depois relaxavam e havia aquelas que insistiam em falar. No entanto, havia trabalhadoras de determinado Centro que tinham mais receio de participar das entrevistas que as demais, independente do Centro.

Perguntamos a uma trabalhadora, com quem tínhamos mais intimidade, sua opinião sobre o medo da exposição das trabalhadoras nas falas. Cleonice respondeu o seguinte:

Eles ficam com medo. Eles tem medo de depois... como você tá gravando.. ficam com medo de você dizer o nome da pessoa. Medo de ficar prejudicado de alguma coisa. Porque aqui é assim ói, ninguém se reúne assim pra todo mundo ir defender os seus direitos. Porque tem muita gente aqui que, oh, paga vale transporte sem receber. Aí vai o contracheque e ele vai e assina. Não era pra assinar, pra se reunir a turma e ir falar com o supervisor, e aí o supervisor comunicar ao dono da empresa. Num é assim? Aí eles se assujeita pra descontar do salário deles pra eles não ir. Com medo de perder o emprego. É o que eu penso. Que eles tem medo de perder o emprego. Por causa de procurar os seus direitos. (...) Pode ser por causa de encarregado. Pode ser por causa de funcionário. Isso também. Porque tem setor que os funcionários também olham o trabalho da gente. Ai pode fazer aqueles comentários.

Um dia encontramos duas mulheres conversando num laboratório. Explicamos a nossa pesquisa e pedimos uma entrevista. A primeira mulher que tivemos contato apagou o cigarro com pressa e disse que não podiam dar entrevistas. Sugeriu o nosso retorno no horário do almoço, pois não podiam *tirar* 15min do serviço para nos responder. Convidou a outra mulher que passava pano no laboratório para se retirarem. No entanto, esta respondeu que ficaria para dar a entrevista. Percebemos a vontade de falar entrelaçada ao medo. Outra demonstração de medo somado a vontade de falar foi de uma mulher que foi entrevistada sob a de condição de que ficaria em pé, “que em horário de serviço não se pode sentar”.

### 4.3 Hierarquia e controle no trabalho

Há uma hierarquia rígida na empresa terceirizada contratada pela UFPB. No topo está o gerente, seguido pelos encarregados que têm poder de mando e fiscalização. É uma espécie de supervisão do trabalho, sua função é não deixar as trabalhadoras descansarem, faltarem, conversarem em tempo de serviço ou ficarem sem atividade. É uma relação que coloca os trabalhadores uns contra os outros, tornando as relações de trabalho *insuportáveis*, como foi qualificado por uma das mulheres entrevistadas. Pudemos perceber essa relação de desconfiança e competição entre os trabalhadores em vários momentos da pesquisa.

Algumas questões abordadas pelos encarregados e pelas trabalhadoras nos revelaram que os encarregados reverberam com mais facilidade o discurso da empresa sobre as demais trabalhadoras terceirizadas e que as trabalhadoras têm consciência disso.

Algumas trabalhadoras entrevistadas disseram que há momentos em que os encarregados extrapolam os limites da hierarquia com gritos. Outras mulheres relataram abusos no serviço em forma de punições no trabalho, como, por exemplo, designar alguém para colher folhas no sol ao meio dia. *Katianny* diz:

Os encarregados sempre que a empresa sai, eles vai com eles. Mesmo que não mude alguns. Aí nunca ficam os mesmos. (...) Olhe tem encarregado esse período que eu estou, só teve dois que gritava.. assim... mas o os outros... Esse mesmo eu sei que é uma pessoa boa. No meu caso ele disse: *Katianny* tenha calma que a gente vai resolver. E aí a gente tem que pedir a deus e esperar. E que não atrase mais. Porque a pessoa que mora de casa alugada...<sup>8</sup>

Um encarregado nos disse que gostava “de tudo assim, organizado” e que prezava pela união do grupo. O trabalho para ele ali “era quase uma segunda família”, já que passavam mais tempo no trabalho do que em casa. Disse mais: “casa pra todo mundo só no fim de semana”. Já que todos chegavam às 6h e saíam às 16h. Falou ainda que sempre tentava impedir “fofoca”, “gente entregando gente”.

O fato de o encarregado estar num patamar diferente, com outro *status* no trabalho, corrobora numa fala que trata os trabalhadores da limpeza como “seus/meus”, utilizam pronomes possessivos. É que os encarregados concorrem entre si pela melhor organização dos setores. E, diferentemente das trabalhadoras, compreendem o tempo de trabalho de uma forma mais romantizada, como o exemplo de quando diz que o grupo de trabalho é “uma família”. Apesar do romance, não abandonam a hierarquia do controle e da pressão quando dizem que “ninguém aqui fica ocioso”.

#### 4.4 Troca de empresas e não cumprimento de cláusulas contratuais

A UFPB já contratou diversas empresas para terceirizar os serviços gerais. É comum que as trabalhadoras, apesar da troca de prestadoras, permaneçam em seus postos. Assim, quando não há renovação contratual entre a tomadora e a prestadora de serviço as trabalhadoras são demitidas e, em seguida, contratadas pela nova empresa. Podemos dizer que

---

<sup>8</sup> Na última parte de sua fala ela se refere ao próprio encarregado que estava ajudando a resolver o seu problema, acontece que no dia da entrevista, *Katianny* não havia recebido o seu pagamento, era a única do seu setor de trabalho que o dinheiro não “tinha caído na conta”.



mesmo o tomador de serviço sendo uma autarquia, como a UFPB, não impede que as prestadoras descumpram diversas cláusulas contratuais.

Ao perguntamos se havia diferença entre as empresas contratadas pela UFPB *Terezinha* afirmou:

Teve não, mulher. Porque é assim: eles pagando o salariozinho da gente a gente não tem o que reclamar. Mas a gente tem dificuldade assim quando é conta. Como eu tenho um caso na Tales que é pra receber faz 5 anos. Essa Alerta pagou que a gente chegou a fazer um acordo. Conta 4 anos, conta de 5 mil, eles só querem dar a metade. O sindicato manda um advogado e aí pega assim tudo pra fazer um acordo. É melhor pra empresa, que empresa sempre sai ganhando. Porque imagina só. Olhe, esse tempo todinho que tô aqui, se a empresa fosse pagando certinho, da admissão, hoje em dia era preu ter uma casinha, assim... um carro. Hoje em dia como tá, todo mundo tem um carrinho. Mas a empresa, mulher, não tem como. Ela não paga certo. Eu mermo desses 4 anos eu só recebi 2 mil de acordo. Porque o FGTS foi a parte, que foi 2 mil e quinhentos. Tendeu? Porque eu recebi mais uma coisinha. Vou fazer 24 (*de trabalho na UFPB*) anos dia 9 de julho.

Entrevistamos trabalhadoras que haviam passado por 6 empresas terceirizadas, executando o mesmo serviço. Com todas empresas, sem exceção, as trabalhadoras vivenciaram problemas de atraso no pagamento de salários, férias e décimo terceiro, além de relatarem que várias companheiras haviam sido demitidas sem justa causa. *Lidiane* nos elencou algumas das empresas para as quais trabalhou e as dificuldades que experimentou:

a Enseje, a Lite, a Jazel, a Alerta, Suprema, Alerta de novo, Taler. É a merma coisa. O mermo trabalho. A Taler mermo deu trabalho pra pagar. Ela saiu e não pagou a gente. Faz 5 anos que saiu a Taler. Pagaram só algumas pessoas, mas já pagaram. Era o tempo de serviço. Saiu sem pagar o salário também.

Numa conversa três trabalhadoras comentaram sobre suas remunerações e lamentaram o fato de o sindicato não enfrentar os problemas da categoria. Elas se queixavam dos descontos salariais arbitrários e uma delas, *Marília*, chegou à conclusão de “*que nem trabalhadora assalariada*” seria pois, com todos os descontos, receberia menos que um salário mínimo:

mas num é nem assalariada. Porque se a gente for descontar não vem nem um salário, porque vem descontado a metade da gente. Só vem mais por causa da cesta básica. Porque se a gente não recebesse nem um abono e nem uma cesta básica a gente recebia menos de 500.

Um dos momentos mais tensos ocorre quando há troca de prestadoras de serviço. As trabalhadoras relataram que com os acordos coletivos entre sindicato e empresa demoram muito a acontecer e que, por isso, ficam sem receber salários e quando recebem vêm reduzidos à metade. *Marília* relatou essa dificuldade:

Aí quando a empresa sai, fica o maior muído pra pagar o dinheiro dos outros. A gente que perde quando a empresa sai. Quando acaba o contrato. Aí a gente fica perdida. Sem dinheiro nenhum. A gente trabalha porque a gente precisa.

Em uma conversa com *Elvira*, cuja mãe também trabalha há 15 anos na UFPB, e *Gabriela* pudemos saber mais sobre as trocas de empresas e as posteriores judicializações dos casos:

*Elvira*: Porque de 5 mil que eles deviam receber, eles receberam só 2 mil de um acordo. De justiça. Teve que ir pra justiça, todo mundo.

*Gabriela*: Meu marido disse que só quer receber 5mil.

*Elvira*: É todo mundo. É a maioria que trabalhou na outra empresa. Minha mãe ela trabalha aqui também. Faz .. a TALER... faz quantos anos ?uns 8 anos?

*Gabriela*: Eu tenho um dinheiro da Enjazel pra receber faz 13 anos.

*Elvira*: Faz quanto tempo que a Taler saiu? Faz uns oito anos? Faz oito anos que mainha tem um dinheiro pra receber e ainda tá na justiça, rolando. Minha mãe trabalha há uns 15 anos. Ela passou... quando ela foi lá as contas dela tava em 8 mil e pouco.

*Marília*, que estava ao lado, se assustou com o relato das colegas: “Vige Maria! E é minha primeira empresa e já tá assim. Eu já to querendo sair (risadas) a gente passa a vida inteira trabalhando e quando vê, pra não receber...”

Em outra conversa, as trabalhadoras falaram sobre o valor que recebem a cada mês, após os descontos efetuados:

- É um salário mínimo. Ganha a passagem, mas vem descontada. A gente recebe vale alimentação mas é descontado. É 120. Eles colocam pra gente. (...)
  - Porque na outra empresa vinha cesta básica. Aí reclamaram que vinha comida estragada e preferiram o dinheiro. (...)
  - Vem descontada a cesta básica.” (...)
  - Você pode olhar que vem descontado. Vem descontado a cesta básica, a passagem da gente e vem descontado o FGTS. E ainda vem descontado umas besteirinhas, um real... (...)
  - Até pra beber água a gente tá pagando hoje em dia (...)
- É um real mas também se for fazer as contas é dinheiro.

Na planilha mensal de custos e formação de preços da empresa contratada há a discriminação dos valores oferecidos aos trabalhadores. Não aparecem valores para creche e assistência. O valor total dos benefícios é de R\$ 178,48, correspondente a soma dos valores do auxílio transporte (R\$ 78,68), do auxílio alimentação (96,80), da saúde (R\$ 4,00) e do seguro (R\$ 2,00). Há também uma justificativa pela cobrança da assistência médica e do seguro de vida. Ainda acrescentam valores de energia, telefone e outros de uma secretaria empresarial, findando o valor total de cada servente de limpeza em R\$ 1819,32.

Os valores que as trabalhadoras recebem são bem inferiores a esse:

- Quatrocentos e pouco..
- R\$480 ... R\$772,00
- É quase R\$200,00 de desconto
- E o sindicato só quer dinheiro
- Eu acho que todos, assim, se fosse pra falar ... porque se a gente trabalha pra essa empresa era pra dar a passagem por fora. Eu acho que todos deviam falar.”
- E tem deles que chegou atrasada”
- Teve muita gente que não quis passagem. E veio descontado.”
- Ninha mermo não quis porque ela tem a carteira de estudante. Veio descontado há três meses do salário dela. Mas também quando eles repor , é 2 mês.

- Comeu o mês. Aí a empresa veio e comeu o dinheiro do de Ninha e o de Moisés. Aquela menina.
- Abono também eles não depositaram.
- Eu perdi três meses. Só recebi um. Vamos ver se vai vir esse mês. Eu comecei a trabalhar em julho. Era pra ter começado a pagar o abono em agosto.
- Menininha quase desmaiava. Um mês que não recebeu. Ela desmaiou na fila. A coitadinha. A pequenina.
- Você já pensou você passar o mês todinho trabalhando, dependendo desse dinheiro... porque quando a gente recebe já é devendo.
- Eu paguei o mercadinho atrasado. O homem tava pensando que eu não ia pagar mais.

Com relação ao vale transporte, a empresa discrimina nos contratos que o valor é disponibilizado para cada 26 dias de trabalho prestado. Em João Pessoa, o valor da passagem de ônibus, quando das entrevistas, era de R\$ 2,30, o que totaliza R\$ 119,60 para cada trabalhadora. Mas em entrevista, a informação é outra:

É no cartão. A gente tem um cartãozinho. Ai quando chega dia primeiro a gente já ta com passagem pra gente usar. Vem 44 passagens. Só falta se você usar final de semana. Se você ficar no serviço, quando chega o mês que vai entrar de novo ainda tem. Vem descontado no contracheque. De todos vem descontado. Nem todos! Porque tem pessoas que mora perto daqui que vai a pé. Tem gente que escolhe porque mora aqui no Castelo branco ai prefere o dinheiro.

Observamos, assim, que as empresas descumprem com várias cláusulas contratuais e que a UFPB não exerce seu dever de fiscalização das atividades da prestadora de serviço.

### **Considerações Finais**

Nesta pesquisa buscamos o “verdadeiro encontro etnográfico”, tal como o define Cardoso de Oliveira (2000). Procuramos nos manter afastadas de uma postura supostamente superior, de quem detém conhecimento científico, reconhecido, frente às entrevistadas que seriam meras *informantes* de um questionário com perguntas fechadas previamente selecionadas. Tais perguntas, em realidade, seriam as impressões das pesquisadoras sobre o tema e, por isso, informariam mais sobre o universo de quem questiona que daquelas que são questionadas. Os desafios, portanto, consistiam em deixar que as próprias entrevistadas revelassem o que é importante, deixando de dirigir as entrevistas em um ou outro rumo, mas sem cair no extremo oposto, de tomar como *toda a realidade* as impressões das trabalhadoras.

Deixar que as próprias trabalhadoras falassem não foi um desafio de pequena monta. As condições de controle e vigilância sob as quais exercem sua atividade impuseram obstáculos que nem sempre puderam ser superados. Ganhar a confiança dessas mulheres a ponto de perceber seus múltiplos mecanismos de defesa relaxarem – mais uma constatação

daquele controle e do valor social que é atribuído ao trabalho que exercem e, por extensão, a elas mesmas – foi uma conquista paulatina.

Concluimos que as trabalhadoras dos serviços gerais são conscientes das violações de direitos a que estão sujeitas cotidianamente. No entanto, suas estratégias de sobrevivência raramente passam pelo enfrentamento direto de seus superiores hierárquicos ou pela denúncia à gestão da UFPB. O medo do desemprego, a baixa escolaridade e a naturalização do trabalho doméstico como próprio das mulheres, dadas suas semelhanças com o serviço de limpeza na UFPB, contribuem para algumas justificações das constantes violações de direitos.

O segundo desafio, que consiste em ouvir e problematizar as impressões dos demais envolvidos no serviço de limpeza da UFPB, como funcionários, gestores, professores e estudantes, será nossa próxima etapa da pesquisa. No entanto, as falas das trabalhadoras nos forneceram algumas *pistas*.

A administração da UFPB não parece muito interessada em acompanhar o cumprimento do contrato pelas prestadoras de serviço no que diz respeito aos direitos trabalhistas das mulheres. Basta que o serviço de limpeza seja realizado, ou melhor, é suficiente que salas, corredores e pátios não estejam sujos. As constantes trocas de empresas, com a permanência das trabalhadoras às vezes por mais de uma década, também sugerem que o vínculo jurídico entre as trabalhadoras e a UFPB é muito mais estreito que um *mero* contrato de terceirização. Essa espécie contratual não se caracteriza pela pessoalidade do serviço. Além disso, como as trabalhadoras realizam suas atividades quando os espaços na universidade estão vazios, parece que os usuários dificilmente reconhecem que alguém esteve naquele local para garantir a funcionalidade do ambiente de trabalho. Os ambientes limpos, por si sós, não refletem as dificuldades por que passam essas mulheres ou seus direitos violados. Tais impressões sugerem a necessidade de problematização da categoria teórica de *invisibilidade*.

Por ora é possível afirmar que a condição social de gênero, que impõe às trabalhadoras dos serviços gerais da UFPB uma dinâmica de dupla e/ou tripla jornadas de trabalho, influi decisivamente não só nas atividades que essas mulheres realizam mas sobretudo nas violações de seus direitos, que parecem ser estimulados pelo baixo prestígio que aparentam ter entre os usuários. Mesmo assim a UFPB não poderia funcionar sem o trabalho cotidiano dessas mulheres.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza. **Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional**. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

COMBES, Daniele; HAICAULT, Monique. Produção e reprodução. Relações sociais de sexos e de classes. In **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 23/43.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **PED**: Pesquisa de Emprego e Desemprego. **2011**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>>. Acesso em: 25-fev-2011.

\_\_\_\_\_. Disponível em: < <http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=8>. Acesso em: 25-fev-2011.>

\_\_\_\_\_. Disponível em: <http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=5>. Acesso em: 25-fev-2011.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO (2010). **Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado**. São Paulo: Perseu Abramo. Disponível em <<http://www.fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf>> Acesso em 25-fev-2011.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 11 ed., São Paulo: Loyola, 2002.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mercado de trabalho conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). – v.1, n.0 – Brasília: Ipea: TEM, 2012.

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

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Modulo 1**. Tendências, problemas e enfoques: um panorama geral. 2005. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=167>> Acesso 3-08-2006.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso. **O trabalho do antropólogo**. 2 ed. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PINTO, Geraldo Augusto; SPACK, Carolina. **Estado, capital e trabalho: a flexibilização do direito do trabalho no Brasil na década de 1990**. Mediações, Londrina, v.6, n.1, p.107-123, Jan.\Jun.2011.

POCHMANN, Márcio. **Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil**. Fórum. Campinas, agosto de 2006.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SINDEPRESTEM. Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. **FATOS & VERSÕES**. O que a sociedade precisa saber sobre a Terceirização e o Trabalho Temporário no Brasil. 2012. Disponível em  
<[HTTP://www.sindeprestem.com.br/pdf/livro\\_fatos\\_versoes\\_final.pdf](http://www.sindeprestem.com.br/pdf/livro_fatos_versoes_final.pdf)> acesso em novembro de 2012.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. In: DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia (org.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.