



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

BEATRIZ GABRIELE DE CASTRO SILVA IRBER

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DE LIMPEZA E
CONSERVAÇÃO DA UNB:
Relatos de violências, invisibilidade e precarização**

Brasília - DF
Julho de 2016

BEATRIZ GABRIELE DE CASTRO SILVA IRBER

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DE LIMPEZA E
CONSERVAÇÃO DA UNB:**

Relatos de violências, invisibilidade e precarização

Monografia apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília como requisito para obtenção do grau de Bacharela em Sociologia.

Orientadora: Profa. Dra. Tânia Mara Campos de Almeida

Brasília – DF, Julho de 2016

BEATRIZ GABRIELE DE CASTRO SILVA IRBER

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DE LIMPEZA E
CONSERVAÇÃO DA UNB:
Relatos de violências, invisibilidade e precarização**

Monografia apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília como requisito para obtenção do grau de Bacharela em Sociologia.

Brasília- DF, 11 de Julho de 2016

Banca Examinadora

Profa. Dra. Tânia Mara Campos de Almeida (orientadora)

Profa. Dra. Lourdes Maria Bandeira

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pela vida. À minha mãe por ser meu suporte e inspiração. Ao meu avô Miguel *in memoria*, por todos os ensinamentos e por me fazer atenta as questões sociais desde pequena com suas histórias de luta por direito de trabalhadores e trabalhadoras rurais no interior da Bahia. À toda minha família pelo apoio de sempre.

À Professora Tânia Mara Campos de Almeida que me apresentou as questões de gênero e me orienta desde o PIBIC, obrigada pela paciência e comentários minuciosos além da confiança no meu trabalho.

À Jack pela amizade e companheirismo e por me colocar pra cima sempre, mesmo quando o desânimo batia.

À Anne por me ouvir sempre e ter me acalmado quando tudo parecia dar errado.

Ao Eduardo, pelo companheirismo, compreensão de sempre, em especial nesses últimos meses, obrigada por não me deixar surtar.

As minhas companheiras de percurso aqui na UnB, Sasah, Bella, Fê, Brisa, Débs, Pri, Quel, Mary, Mari, Rayla. Aos companheiros Lucas e Georges.

Aos amigos/as que fiz na SOCIUS.

As minhas amigas veterinárias que me adotaram como “cotas das sociais na Vet”, e sempre buscam dialogar sobre assuntos que estão em pauta na sociedade.

Aos meus amigos/as da turma do Kevin.

Á todas as terceirizadas de limpeza e conservação da UnB, em especial aquelas que se dispuseram a participar da pesquisa.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

Simone de Beauvoir

RESUMO

O sentimento de não reconhecimento e invisibilidade pública é comum à categoria profissional de terceirizadas/os de limpeza e conservação de instituições públicas. Esta pesquisa teve como proposta retratar, descrever e analisar os relatos feitos durante a coleta de dados da pesquisa mais ampla, “Trabalhadoras invisibilizadas – trabalho, cidadania, saúde, educação e violência”, que copilou dados dessa categoria de trabalhadoras no que concerne ao perfil socioeconômico e aos aspectos relacionados ao cotidiano do trabalho, violências, situações de discriminação e precarização. Isso foi feito por meio de uma pesquisa quali-quantitativa, que consistiu em coleta de dados por meio de questionários semiestruturados. O presente trabalho, portanto, é parte dos resultados da investigação sociológica sobre a categoria profissional de terceirizadas de limpeza e conservação da Universidade de Brasília/UnB (DF, Brasil). O trabalho discorre sobre a articulação dos eixos de interseccionalidades de gênero, raça e classe, perpassando por situações de invisibilidade, violências, discriminações e precarização do trabalho de um ofício considerado abjeto e não valorizado, o trabalho terceirizado.

Palavras-chave: Mulheres terceirizadas, limpeza e conservação, invisibilidade, violências, precarização.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
METODOLOGIA	11
CAPÍTULO 1 - Perfil socioeconômico e precarização do trabalho	15
1.1 - Perfil socioeconômico	15
1.2 - Precarização do trabalho como forma de violência.....	19
CAPÍTULO 2 - Características sócio demográficas das terceirizadas	28
2.1 - Interseccionalidades de gênero e raça	28
2.2 - Escolaridade, cursos de capacitação e perfil das terceirizadas	32
CAPÍTULO 3 - Questões pessoais e interpessoais de violência no trabalho	40
3.1 - Dificuldades de identificar violências no cotidiano laboral	40
3.2 - Discriminações e violências interpessoais.....	41
3.3 - A invisibilidade social dessas trabalhadoras	45
CAPÍTULO 4 - Violência doméstica familiar e sexual	50
4.1 - Violência contra as mulheres.....	50
4.2 - Violências domésticas relatadas pelas terceirizadas.....	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	66
Anexo - A - Termo de Livre Consentimento Esclarecido	66
Anexo - B - Questionário aplicado	67

INTRODUÇÃO

A situação de invisibilidade do trabalho terceirizado é pauta de discussão do presente trabalho, que aborda ainda, a precarização das relações de trabalho e as violências sofridas pelas terceirizadas no ambiente laboral e no ambiente familiar. A falta de reconhecimento, o sentimento de existir e ser ignorado ou não ser percebido, a desvalorização a discriminação social e a precarização relacionam-se diretamente a invisibilidade social, que por sua vez é caracterizada por Costa (2008), como forma de violência simbólica e material que oprime e representa uma humilhação social para a pessoa que sofre.

A importância de estudos que pautam a categoria gênero e trabalho atrelado a situações de precarização, invisibilidade, discriminação e violência são de grande significância para as Ciências Sociais, para que sejam desnaturalizadas e pensadas formas de eliminação dessas humilhações e violências.

O interesse pelo tema em questão surgiu com a participação na pesquisa intitulada “Trabalhadoras invisibilizadas – trabalho, cidadania, saúde, educação e violência”, coordenada pela Professora Doutora Tânia Mara Campos de Almeida e desenvolvida no âmbito da Universidade de Brasília – UnB, que teve como objeto de estudo as Mulheres Terceirizadas, Mulheres Garis, Mulheres Domésticas e Mulheres na Construção Civil.

Dada à abrangência da pesquisa, o presente trabalho focará apenas na categoria de Trabalhadoras Terceirizadas, na qual a autora colaborou para a coleta e análise dos dados. O grupo de pesquisa das Trabalhadoras Terceirizadas foi composto pelas alunas na época graduandas em Sociologia e Antropologia pela UnB: Beatriz Gabriele de Castro Silva Irber, Maria Rita Rocha de Andrade, Mariana Souza Silva, Raquel Moreira de Souza, Paulo Donisete Bento e a Professora Tânia Mara Campos de Almeida, que coordenava a pesquisa geral e o grupo de pesquisa das trabalhadoras terceirizadas.

A pesquisa específica com esse grupo social teve como objetivo coletar dados acerca do universo dessas trabalhadoras. Em relação às terceirizadas, o universo de trabalho em questão é comum ao dos/as estudantes e professoras/és, tendo em vista que elas executam a limpeza da universidade. Ainda há questões que são muito complexas, e que não são colocadas em pauta de forma direta, por consequência, não é habitual haver reflexões acerca de algumas situações que passam despercebidas pela normatização da rotina da universidade, temas esses, como por exemplo, a precarização do trabalho, a humilhação e invisibilidade pública que essas mulheres terceirizadas sofrem diariamente dentro do ambiente de trabalho ou por causa do trabalho que executam.

Sabe-se que a terceirização de atividades e serviços é hoje um procedimento comum para os setores públicos e privados brasileiros, que buscam reduzir seus custos de pessoal e produção, com vistas a aumentar a produtividade, eficiência e margem de lucro (Dal Rosso, 2008). Trabalhos voltados à limpeza e conservação têm sido realizados por empresas prestadoras de serviços criadas exatamente para terceirizá-los nesses ambientes, tendo à sua disposição um significativo contingente de mulheres.

Os trabalhos ligados à limpeza e conservação de ambientes são considerados atividades menos prestigiadas e, por consequência, não possuem reconhecimento social e apresentam-se em faixas de baixa remuneração. Esse desprestígio e desvalorização decorrem, dentre vários aspectos, do fato de serem atividades que compreendem grande trabalho braçal e pequeno esforço intelectual.

As pesquisas atuais do campo da sociologia do trabalho e de gênero estão pautando seus estudos na interseccionalidade, que leva em consideração a interdependência das relações sociais, que por sua vez, visam pensar conjuntamente as categorias de dominações com o objetivo de não cooperar com sua multiplicação. A perspectiva interseccional de gênero, cor/raça e classe social viabiliza a amplitude do olhar sobre a produção de desigualdades em contextos específicos e permite a análise mais harmônica com a realidade, permitindo captar relações de poder na vida social e seus impactos nas experiências cotidianas.

A invisibilidade social e o não reconhecimento do trabalho feito é algo muito recorrente no setor de limpeza e conservação, onde a pessoa que executa o trabalho muitas vezes não é percebida e o trabalho que ela desenvolve só é percebido quando não feito.

Mesmo com a inclusão cada vez mais significativa das mulheres no mercado de trabalho, há ainda muito que se avançar em relação a esse espaço ocupado no mercado de trabalho. Tradicionalmente, as atividades relacionadas aos cuidados físicos e emocionais e aquelas relacionadas à higiene dos corpos e dos ambientes têm sido destinadas às mulheres, uma vez que são vistas como atividades tradicionalmente femininas. Em sua grande maioria são atividades menos prestigiadas e com baixos rendimentos, que não necessitam de qualificações profissionais para serem exercidos e se vinculam à esfera privada. Ainda que sejam desenvolvidas no âmbito público, como no caso das terceirizadas, seu perfil e sua dinâmica continuam sendo da ordem doméstica, como se fossem extensão do que executam no interior das casas (Sorj, 2002).

Contudo, procurei averiguar qual a percepção das terceirizadas da UnB sobre sua profissão em geral, sobre o que elas consideram melhor e pior no trabalho, o que as faz

sentirem nojo, bem como questões de discriminação por trabalharem na limpeza. O fio condutor de todo esse universo são as diversas violências por elas vividas, em diferentes níveis de relações sociais, das trabalhistas às interpessoais no ambiente laboral e no meio doméstico. Diante dessas categorias de análise, utilizarei conceitos de discriminação, violência, invisibilidade social e abjeção, a fim de, situar o objeto de estudo e facilitar a compreensão do proposto. Além disso, será foco de apresentação do perfil socioeconômico dessas trabalhadoras, com o propósito de, situar interseccionalmente a análise e a enriquecer.

O capítulo 1 apresenta o perfil socioeconômico, abordando a relação e as condições de trabalho que as terceirizadas estão submetidas, como os riscos que elas informaram que correm durante a jornada de trabalho, as horas que elas ficam em pé entre outras questões. Aborda ainda dados que descrevem essas trabalhadoras e a precarização do trabalho como uma forma de violência simbólica e laboral.

O segundo capítulo expõe o perfil sociodemográfico e analisa as categorias de gênero e raça de forma interseccional, relacionando-as à escolaridade, faixa etária, estado civil, número de filhos, e lugar de moradia.

No capítulo 3, a categoria violência se torna mais clara e evidente na análise dos dados coletados, onde são apresentadas as violências reladas pelas trabalhadoras no trabalho ou por causa dele. A abjeção e a invisibilidade pública são tratados como categorias de violências.

E no último capítulo fica evidenciado a violência doméstica que algumas relataram ter sofrido, demonstrando que situações de violência são constantes nas vidas privadas e familiares dessas mulheres.

As considerações finais são apresentadas no encerramento deste trabalho e visam contribuir para o conhecimento mais profundo e crítico acerca das relações de trabalho e relações das terceirizadas com o ambiente de trabalho (UnB).

METODOLOGIA

Diante de todos os dados coletados com o questionário aplicado¹ e com dados de anotações em diário de campo que foram registradas durante as aplicações dos questionários. A análise a seguir foi realizada pela autora do presente trabalho, a partir dos dados coletados pelo grupo de pesquisa diretamente vinculado à investigação dessa categoria profissional. Em relação aos dados, detive minha análise e tratamento apenas às informações de perfil socioeconômico, às informações relacionadas ao trabalho e ao sofrimento e/ou violência vivenciados pelas trabalhadoras e, principalmente, às informações afeitas à violência no trabalho ou no ambiente familiar.

Para a realização do trabalho de campo foi feito contato tanto com o representante da empresa prestadora de serviços que estava com o contrato vigente à época, como com o representante da empresa da Universidade, para que fossem esclarecidos os objetivos e não houvesse nenhum tipo de dúvidas em relação à pesquisa e que a coleta de dados fosse consentida e não prejudicasse, de nenhuma forma, as trabalhadoras que aceitassem participar de forma voluntária da pesquisa.

No período de coleta de dados para a pesquisa, que foi de novembro de 2011 a julho de 2012, havia 522 funcionários entre mulheres e homens, sendo destes 326 mulheres e 196 homens. O corpo funcional de terceirizadas/os de limpeza e conservação da UnB equivale a 62,45% de mulheres - corresponde, ou seja, à maioria absoluta. Foram entrevistadas 89 funcionárias que significa 27,30% das funcionárias terceirizadas.

A pesquisa Trabalhadoras Terceirizadas, realizada na Universidade de Brasília, com as trabalhadoras terceirizadas da área de limpeza e conservação, abrangeu os campi Darcy Ribeiro, Ceilândia e Gama com a atenção de colher informações das trabalhadoras não apenas do campus do Plano Piloto, mas também dos demais campi da UnB com o objetivo de executar uma coleta mais diversificada.

O trabalho de limpeza e conservação na UnB é dividido em equipes de trabalho de mulheres e homens, sendo estas em maior número. Homens e mulheres executam praticamente as mesmas atividades rotineiras que são: Lavagem, limpeza de banheiros, limpeza de salas e laboratórios, varrição, catação, coleta, transporte de materiais, limpeza de murais, limpeza de cadeiras e faxina geral. Os homens terceirizados se fazem mais presentes em cargos de encarregados, que são aqueles que comandam e coordenam um setor

¹ Questionário aplicado está anexado ao final deste trabalho.

e, conseqüentemente, são responsáveis pela atuação das equipes – sua composição e as atividades a serem realizadas durante a jornada de trabalho do dia.

Na época que foram aplicados os questionários e foi feita a coleta dos dados, a empresa terceirizada que estava com o contrato vigente encontrava-se em débito salarial, com todo corpo funcional de terceirizadas/os de limpeza e conservação, o que de certa forma foi um momento interessante para a coleta de dados, pois, houve uma adesão e disponibilidade maior das terceirizadas em participar da pesquisa, tendo em vista que a entrevista no formato de questionário com perguntas guiadas era de adesão voluntária, mediante a assinatura do termo de livre consentimento esclarecido².

No entanto, a participação dessas mulheres na pesquisa foi uma forma que muitas encontraram de serem “ouvidas”, de alguma forma, sobre os problemas com a empresa e com as condições de trabalho em geral. Muitas relataram que se encontravam há cerca de 2 (dois) meses sem receber os salários e que algumas, inclusive, estavam entrando de greve por não terem condições de irem trabalhar sem receber.

O trabalho de campo foi realizado juntamente com o grupo de pesquisas do projeto acima citado. Para estruturar de forma clara, o questionário foi submetido à pré-teste, a fim de validar o instrumento, e verificação de alguma inadequação com as perguntas. O pré-teste foi aplicado no período do segundo semestre de 2011 para algumas trabalhadoras terceirizadas da UnB. Em seguida foram feitos os ajustes necessários e foi construído o instrumento de pesquisa (questionário) definitivo.

Julgou-se a aplicação do pré-teste uma fase necessária, mas que, contudo, não objetivou colher dados para a pesquisa, uma vez que ajudaria apenas na formulação e aprimoramento do questionário proposto. Ele não visava captar qualquer dos aspectos que constituem os objetivos do levantamento e não pode trazer nenhum resultado referente a esses objetivos, estando centrado na avaliação dos instrumentos enquanto tais, visando garantir que apreendessem exatamente o que pretendíamos alcançar (GIL, Antônio, 1996, p. 119).

Os dados foram coletados em forma de questionário no período de meados do segundo semestre de 2011 até mais ou menos o final do primeiro semestre de 2012, as aplicações tinham em média duração de meia hora e se deram durante um período em que algumas das terceirizadas de limpeza e conservação estavam entrando em greve por não receber os proventos mensais por mais de 2 meses e, inclusive as terceirizadas que estavam cumprindo

² Termo de livre consentimento esclarecido anexado ao final do presente trabalho.

com seus horários de trabalho se manifestaram descontentes com a situação e se mostraram abertas a participar da pesquisa para que de algum modo fossem percebidas e ouvidas.

Foram aplicados 89 questionários durante a jornada de trabalho das terceirizadas. Os questionários foram estruturados, contendo perguntas abertas e fechadas, as perguntas foram divididas em 9(nove) Blocos : I- Identificação da Entrevistada; II- Local de Trabalho; III- Características do Trabalho; IV- Condições de moradia e transporte; V- Trabalho, família e vida pessoal; VI- Discriminações e violência no tratamento; VII- Violência doméstica; VIII- Condições de saúde; e IX- Expectativas.

Para esse trabalho de conclusão de curso de graduação em específico não utilizei todos os dados coletados, mas sim os que foram necessários para uma análise das questões propostas, que foram pertencentes aos seguintes blocos temáticos: identificação, características do trabalho, condições de moradia, trabalho família e vida pessoal, discriminações até violências e violência domésticas.

Quanto às aplicações dos questionários, alguns pontos foram recorrentes: primeiramente, algumas não aceitaram responder, em razão de não se sentirem seguras quanto à manutenção dos seus empregos, tinham medo que estivessemos prestando serviços à empresa e tinham medo de se complicarem de alguma forma, já outras não quiseram responder por que acharam que o tempo de aplicação poderia atrapalha-las de alguma forma. Já as trabalhadoras que se dispuseram a responder, utilizaram suas respostas como uma forma de desabafo, e muitas vezes o tempo de aplicação se estendia, dado que, entre uma pergunta e outra elas discorriam sobre as condições de trabalho, família, filhos, etc. Contudo, houve entrevistadas que respondiam diretamente aquilo que foi interrogado sem detalhar ou discorrer sobre o que lhe era perguntado.

O momento de aplicação interferiu de alguma forma nas respostas e na disponibilidade de algumas terceirizadas, já que, se a coleta de dados tivesse sido em outro momento, as respostas poderiam ser diferentes de alguma forma, uma vez que, tiveram muitas menções aos atrasos de pagamento e a insatisfação com a empresa prestadora de serviços na época específica. Mas essa situação era recorrente de tempos em tempos, de empresa para empresa, o que tornava as respostas mais vinculadas a uma situação estrutural de exploração trabalhista ao longo de um período maior que o vivido naquele momento.

Para a análise do material, reuni os dados coletados pelo grupo e tratei bloco a bloco das questões que se relacionavam à proposta do presente trabalho, gerando assim os materiais gráficos, estatísticos, enfim, quantitativos, que serão aqui apresentados. A análise foi

orientada pela categorização das variáveis coletadas de forma que a representação gráfica estivesse compreensível. Desse modo, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa.

CAPÍTULO 1 - Perfil socioeconômico e precarização do trabalho

1.1 - Perfil socioeconômico

O sistema econômico vigente no Brasil é o sistema capitalista que também predomina na maioria dos países industrializados ou em fase de industrialização, e é marcado como sendo a configuração política, social e econômica pela qual a sociedade é pautada e organizada. Nesse sistema, estão abarcados os tipos de propriedade (pública e privada), a gestão da economia, o processo de circulação de mercadorias, o consumo, os níveis de desenvolvimento tecnológico e a divisão do trabalho. No que tange à divisão do trabalho, é importante ressaltar a divisão sexual do trabalho que se encontra nas bases sociais de opressão e de desigualdade de gênero no universo laboral.

Apesar do passar do tempo e de atualmente haverem várias discussões acerca da divisão sexual do trabalho, ela ainda é muito latente e mesmo não sendo uma categoria imutável apresenta princípios que perduram. A questão é que, nessa divisão sexual do trabalho, as mulheres ocupam patamares de inferioridade, onde em muitas situações os salários são menores em relação aos dos homens no mesmo posto de trabalho e onde são definidas profissões tipicamente femininas, que normalmente são extensões de atividades executadas no lar como limpeza, conservação e cuidados.

Buscando aumentar os lucros e diminuir os gastos e as responsabilidades trabalhistas, a terceirização de atividades encontrou um mercado de crescimento no Brasil se instalou e difundiu por todo território nacional, tanto no setor privado como no setor público. (CUNHA, 2015)

As empresas prestadoras de serviços de limpeza e conservação são consideradas precursoras da terceirização no Brasil, que originalmente foi trazida pelas empresas multinacionais por interesses meramente econômicos e de baixo custo. Atualmente a terceirização é uma prática frequente tanto no setor público como privado e um dos setores com maior contingente de trabalho terceirizado é o setor de limpeza e conservação. De acordo com o DIEESE (Nota Técnica, 2012, p.2) “Nos primeiros anos do século XXI, a terceirização continua a assumir dimensões cada vez mais significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho no Brasil”.

Ainda de acordo com o DIEESE (Nota Técnica, 2012, p.2), a terceirização, no Brasil, tem sido utilizada substancialmente pelas empresas para redução de custos e para se ausentarem de obrigações trabalhistas. Nas relações de trabalho a terceirização se manifesta de diversas formas: como forma de rebaixar a remuneração do trabalho e redução de benefícios, sem necessariamente afanar a legislação trabalhista.

Apesar de ser uma realidade frequente nas relações de trabalho brasileiras, a terceirização de atividade não está prevista em lei, cabendo a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ser a ferramenta de garantia de direitos trabalhistas aos empregados terceirizados. Ou seja, em outras palavras, todas as conexões e relações trabalhistas de trabalhadores/as terceirizados/as estão embasadas tão somente por essa súmula do TST.

Por certo, a súmula 331 sustenta consigo muita força, tendo em vista que o entendimento do TST é seguido comumente por juízes da vara do Trabalho e os tribunais regionais do Trabalho. Desde então, os órgãos de proteção ao Trabalho atuam de forma mais efetiva, buscando evitar a precarização das relações de trabalho entre os terceirizados e as empresas prestadoras de serviços, a fim de evitar formas de terceirização abusivas e que comprometem os direitos das/os trabalhadoras/es.

O trabalho terceirizado de limpeza e conservação é atualmente um dos setores que a terceirização de atividades ganhou mais espaço no âmbito do trabalho formal, a justificativa para esse fenômeno é que os lucros são mantidos e os gastos são diminuídos e além da diminuição de gastos há também a isenção de responsabilidade direta com os funcionários terceirizados. (DIEESE, 2003)

Na UnB os serviços de limpeza e conservação, além de outros, são terceirizados, e o setor que fica responsável é o Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da UnB que possui uma Coordenação de Terceirização. A essa coordenação compete o acompanhamento e a fiscalização das empresas prestadoras de serviços, de forma que sejam cumpridas as cláusulas contratuais na contratação de pessoal para atuação nas dependências da UnB. É competência ainda da coordenação de terceirização o acompanhamento e as operações de processamento da folha de pagamento dos prestadores de serviços terceirizados.

A empresa prestadora de serviços terceirizados que estava com contrato vigente na época de coleta de dados, apresentava problemas em relação ao não pagamento das/os funcionárias/os terceirizadas/os. Inclusive a UnB precisou intervir diretamente para que as/os trabalhadores não saíssem mais prejudicados, de acordo com a Secretaria de Comunicação da UnB, que divulgou uma reportagem na página da UnB informando que parte das/os trabalhadoras/os

terceirizadas/os paralisaram suas atividades por mais de um mês diante da falta de pagamento dos salários e benefícios por parte da empresa responsável pela terceirização do serviço de limpeza e conservação da universidade. (SECOM /UNB, <http://unb.br/noticias/unbagencia/unbagencia.php?id=6149>, 17/01/2012).

Uma das consequências da falta de trabalhadoras/es para realização da limpeza fez com que a Biblioteca Central da UnB (BCE) e alguns setores fechassem. Diante de tantos problemas e a precarização, a UnB rompeu o contrato no dia 12 de fevereiro de 2012, respaldada por acordo firmado no Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), e passou a pagar os trabalhadores diretamente. Diante disso, a UnB lançou um pregão para contratação emergencial de uma nova prestadora de serviços.

Na UnB, o serviço de limpeza e conservação da instituição é feito por 522 pessoas. Como visto, o serviço é executado majoritariamente por mulheres, que chegam a compor 62,45% do quadro de funcionários terceirizados da limpeza e conservação da UnB. Tal número evidencia que os espaços ocupados por mulheres são em sua maioria atrelados à limpeza, conservação de ambiente e cuidados. Há, portanto, uma dita facilidade cultural de mulheres ocuparem postos de trabalho menos qualificados e que corroboram com estereótipos de uma suposta natureza feminina.

Os rendimentos mensais dessas trabalhadoras são em média um pouco mais de um salário mínimo e em muitos casos essas mulheres são as principais ou únicas provedoras de sustento e manutenção de suas famílias. Tendo em vista os constantes atrasos de pagamentos, essas terceirizadas se encontram em situações constrangedoras e humilhantes por não terem outra fonte de renda.

Ao realizar o levantamento bibliográfico, constatei que apesar de haver alguns estudos acerca da temática de trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação no serviço público, ainda existem poucos estudos sobre o tema. No entanto, as bibliografias encontradas são importantes pelo pioneirismo, pelas contribuições e pelas comparações que podem ser feitas com as literaturas de gênero e trabalho.

Um artigo de 2007, que se intitula “De Balde e Vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos”, das autoras Maria Fernanda Diogo e Kátia Maheirie, no qual, as autoras pesquisaram quais os sentidos que a mulheres serventes de limpeza atribuem ao trabalho que desenvolvem. Onde, os resultados encontrados demonstraram que, os aspectos que são atribuídos as atividades de limpeza e conservação são variados, entretanto os que mais se destacaram foram aspectos desvalorizantes e

depreciativos, em que as trabalhadoras retrataram como mal remunerado, não reconhecido socialmente e cansativo.

Um estudo de 2010 que se intitula “A “maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor da limpeza na Universidade Federal da Bahia” tem grande similitude em relação ao estudo de mulheres terceirizadas em uma Universidade pública, no entanto, a pesquisa tem uma base de dados documental, na qual a autora Elaine Silva Souza procurou verificar a relação das empresas terceirizadas e o tempo de permanência na UFBA, abordou ainda a terceirização no serviço público como um instrumento de precarização do trabalho das mulheres. A pesquisa teve como objetivo contribuir para uma análise crítica acerca das formas de contratações e condições de trabalho das mulheres em empresas de prestação de serviços terceirizados.

A dissertação de mestrado da Tatiele Pereira de Souza, apresentada em 2011, teve por objetivo analisar a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza que prestam serviços a instituições de ensino superior de Goiânia-GO e Campinas-SP. A autora analisou o trabalho e a construção da identidade de trabalhadoras e trabalhadores das instituições e destaca a desvalorização histórica e social que se faz presente nas atividades terceirizadas e principalmente pelo grande contingente de mulheres no exercício dessas atividades.

Diante das pesquisas acima apresentados, é possível notar que atividades ligadas à limpeza e conservação de ambientes são naturalmente desprestigiadas, precarizadas e não reconhecidas, no entanto, quando esses trabalhos são executados por mulheres, essas características depreciativas se tornam mais evidentes.

Análises que pautam a temática de gênero e trabalho são de grande importância, e através dessas abordagens o assunto se torna cada vez mais evidente. Haja vista que, apesar da inserção de um número significativo de mulheres no mercado de trabalho as profissões que a maioria dessas mulheres ocupam são marcadas pela divisão sexual do trabalho que ainda hoje é bem marcante na sociedade.

Estudos acerca da precarização do trabalho afirmam que a terceirização é uma forma de precarizar as relações de trabalho por, além de desqualificar o contrato trabalhista, camuflar de certa forma o verdadeiro empregador e o verdadeiro beneficiado, gerando lucro as empresas prestadoras desses serviços através da mão de obra barata. (DIEESE, 2003)

Na ótica dos/as trabalhadores/as, o processo de terceirização é uma realidade quando tratado como precarização das relações trabalhistas, que é apresentando sob a suavização da

palavra “flexibilidade” das condições de trabalho, todavia significa a perda de renda e dificuldades de fiscalização por parte de sindicatos. (DIEESE, 2003)

Na prática a terceirização institui de certa forma uma naturalização perversa das condições de trabalho precárias, provocando ainda preconceitos em relação às pessoas que desenvolvem essas atividades. Consideração ainda, aspectos como gênero, cor/raça, entre outros podemos observar de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que essas atividades reúnem um grande contingente de mulheres e negros, e são caracterizadas por oferecerem piores condições de trabalho e contratação e serem pouco qualificadas. (OIT, 2005)

Os dados aqui analisados serão de grande importância para a verificação do perfil e as demandas dessas mulheres que compõem o corpo funcional da UnB e que ali transitam diariamente, sabendo de todo o funcionamento e atividades ali praticadas.

1.2 - Precarização do trabalho como forma de violência

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu em 1999 o conceito de trabalho decente, com a finalidade de proporcionar o acesso ao emprego produtivo lastreado aos direitos do trabalho, proteção social, igualdade de oportunidades e promoção de diálogo social. Além de incitar a agir contra violência no trabalho e estimular ambientes de trabalho baseados no respeito e na igualdade de gênero. Levando em consideração que a violência de gênero se coloca em aberta contradição com o significado de trabalho decente, ou seja, igualdade, segurança, dignidade humana, condições de liberdade, e emprego pleno e produtivo para mulheres e homens. (OIT, 2009)

A julgar pelo conceito de trabalho decente, é compreensível afirmar que a precarização do trabalho está em total desacordo com as definições e recomendações estabelecidas pela OIT.

Em todo o mundo as mulheres estão mais frequentemente em situações de trabalho precário do que os homens, que têm maior probabilidade de ocuparem empregos permanentes, a tempo completo, regulares e melhor remunerados. É extremamente frequente encontrar mulheres em situações de “emprego temporário permanente” - caracterizado por sucessivos contratos a termo de curta duração, ou por contratos a termo com pequenos intervalos entre si. As mulheres também estão sobre-

representadas entre os trabalhadores que trabalham a partir do domicílio, ocasionais e informais, e constituem a grande maioria dos trabalhadores familiares frequentemente sem remuneração. (OIT ,2007)

Considerando que as mulheres estão repetidas vezes em situações marginais, as bases para constituição do trabalho decente prevê a igualdade de gênero e repudia toda e qualquer forma de violência e precarização. E que situações de violência no trabalho oferecem impactos a dignidade humana e minimizam a qualidade de vida no trabalho.

A precarização não é tratada formalmente como violência, mas é uma violência que passa de certa forma “despercebida” por quem pratica, mas se faz muito presente na vida de quem sofre. O trabalho precarizado é uma forma de violência, pois ali estão sendo desrespeitados direitos básicos de toda pessoa trabalhadora e que muitas vezes causa constrangimentos e humilhação ao/à trabalhador/a.

Direitos de certa forma são usurpados, um exemplo claro disso é o fato de haver uma constante transição de empresas terceirizadas prestadoras de serviços, o que faz com que o ciclo de trabalho dessas pessoas terceirizadas seja de no máximo 1 (um) ano e por conta disso muitas delas não usufruem do direito instituído por lei de tirar férias remuneradas, pois entra e sai empresa e não há uma continuidade temporal para que possam usufruir das férias.

Foi relatado por algumas trabalhadoras terceirizadas que foram entrevistadas que não tiravam férias há anos, algumas até “já se acostumaram” em não ter férias por conta do troca-troca de empresas que as prejudicam não só na questão das férias como também em outras questões, pois muitas empresas saem sem terem quitado todos os débitos com os funcionários.

Nesse sentido, a precarização do trabalho é também uma forma de violência, violência simbólica e que traz prejuízos financeiros, morais e de direitos as terceirizadas. A discriminação no trabalho pode ser uma combinação de violência física e psicológica baseada no gênero. (OIT, pag. 242, 2007)

As condições de trabalho precárias e as dificuldades em conseguirem ocupar outras funções e cargos, são o estímulo para a ocupação de postos de trabalho considerados precários.

Afirmar que a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível significa também entendê-la como uma estratégia de dominação. Isto é, força e consentimento são os recursos que o capital se utiliza para viabilizar esse grau de acumulação sem limites materiais e morais. A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum. (DRUCK, 2011)

As atividades desenvolvidas pelas terceirizadas de limpeza e conservação na UnB, estão associadas à lavagem de ambientes, lavagem de banheiros, catação de lixo, coleta, transporte de materiais, faxina, limpeza de murais, limpeza de mesas e cadeiras e limpeza em geral. Essas mulheres estão constantemente cuidando para conservação da limpeza do ambiente e para não acumular sujeira ou lixo nas salas, anfiteatros, departamentos, biblioteca, banheiros entre outros espaços da Universidade. Dependendo do local e do tipo de trabalho elas trabalham sozinhas, em duplas ou equipes.

A rotina de limpeza da UnB é feita em dois turnos (manhã e noite), de 9hs e 12 horas, o que significa que a universidade é limpa durante 22 horas, sendo que pela manhã são dois horários de início e término diferentes: início às 7hs e término às 16hs e início às 8hs e término às 17hs, com uma hora de almoço. O turno da noite tem início às 18hs e término às 6hs da manhã, com uma hora para o jantar. O turno noturno tem carga horária de 12 horas, e as terceirizadas que trabalham nesse turno possuem um período de folga maior, pois trabalham 12 e folgam no dia seguinte e já as que trabalham do turno diurno possuem a carga horária de 9 horas e trabalham todos os dias ininterruptos, folgando apenas finais de semana.

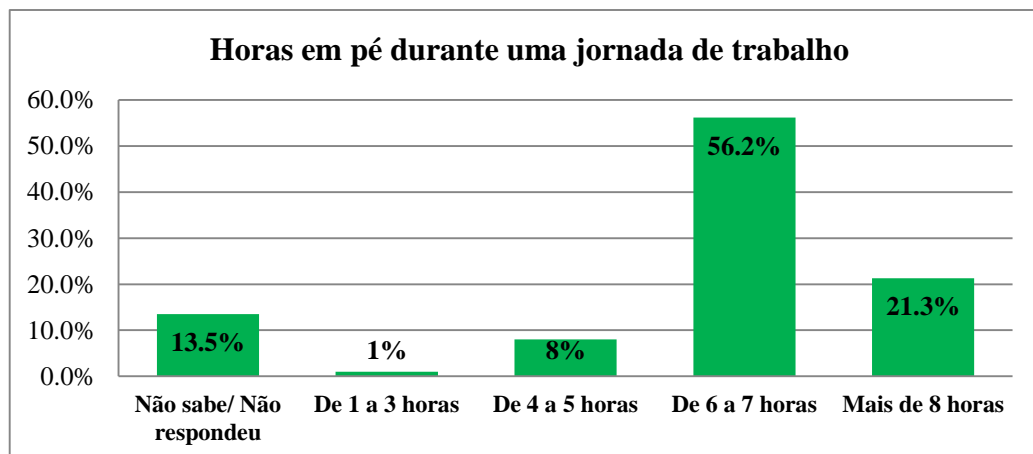
Algumas terceirizadas chegaram a relatar a falta de material para limpeza, inclusive em uma conversa informal com uma terceirizada da FT (Faculdade de Tecnologia da UnB), que apesar de não ter se disposto a responder o questionário, passou algumas informações que registrei prontamente com o consentimento dela em caderno de campo. Ela nos relatou que trabalha na UnB há bastante tempo e nunca havia visto um descaso tão grande, como o da empresa que prestava serviços na época, ela disse ainda que muitas vezes o trabalho se tornava mais difícil, pois elas tinham que fazer a limpeza apenas com água e vassoura por falta de materiais de limpeza que a empresa não estava comprando.

Como já mencionado anteriormente, as terceirizadas estavam tendo alguns problemas com a empresa prestadora de serviços da, desde a falta de pagamentos durante mais de dois meses as funcionárias e funcionários a falta de materiais de trabalho e o descaso com suas trabalhadoras e trabalhadores. O que para nós foi um momento único para coleta de dados, pois a insatisfação e precariedade das condições de trabalho estavam ali exaltadas de várias diversas formas.

Houve queixas em relação ao tempo que elas ficavam em pé durante uma jornada de trabalho, muitas reclamaram de dores nas pernas, costas entre outras. A fim de melhor demonstrar as informações dadas pelas terceirizadas em relação à quantidade de horas em pé

durante uma jornada de trabalho, dividiu-se em categorias, e é possível observar com clareza essas informações no gráfico 1, a seguir, onde 56,2% afirmaram que ficam em pé entre 6 e 7 horas, e entre as que responderam que ficam em pé por 8 horas ou mais totalizaram 21,3% , tiveram 8% que ficam entre 4 e 5 horas, 13,5% não souberam ou não responderam e apenas 1% afirmou ficar em pé entre 1 e 3 horas durante a jornada de trabalho. As mulheres grávidas também trabalham o mesmo número de horas e permanecem em pé como as demais, tendo apenas a colaboração das colegas de equipe para minimizar as atividades habituais.

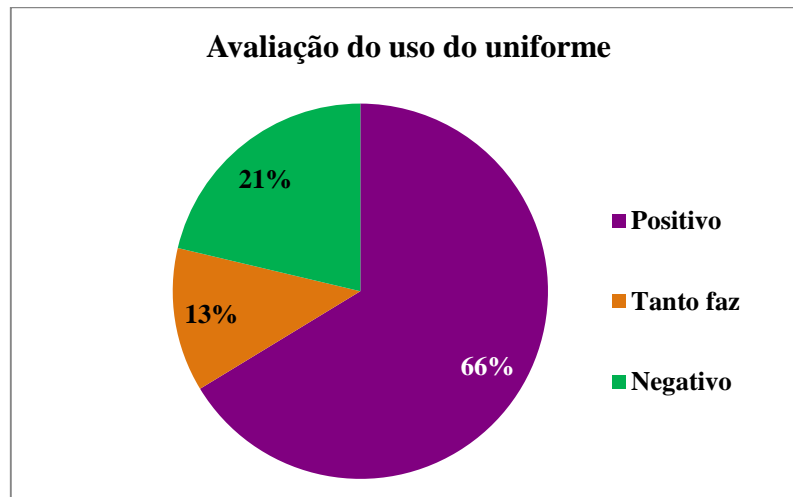
Gráfico 1
Distribuição percentual de horas em pé durante uma jornada de trabalho de acordo com as terceirizadas de limpeza e conservação da UnB



*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

Em relação ao uso do uniforme de trabalho como pode ser observado no gráfico 2, a grande maioria, 66% afirmaram ser positivo o uso do uniforme, 21% responderam ser negativo o uso do uniforme e 13% avaliaram como “tanto faz”. Dentro das que avaliaram como positivo o uso do uniforme, muitas evidenciaram que era bom que não gastava as suas roupas e entre as que avaliaram como negativo o uso, disseram ser desconfortável.

Gráfico 2
Distribuição percentual da avaliação do uso do uniforme, de acordo com as terceirizadas de limpeza e conservação da UnB



*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

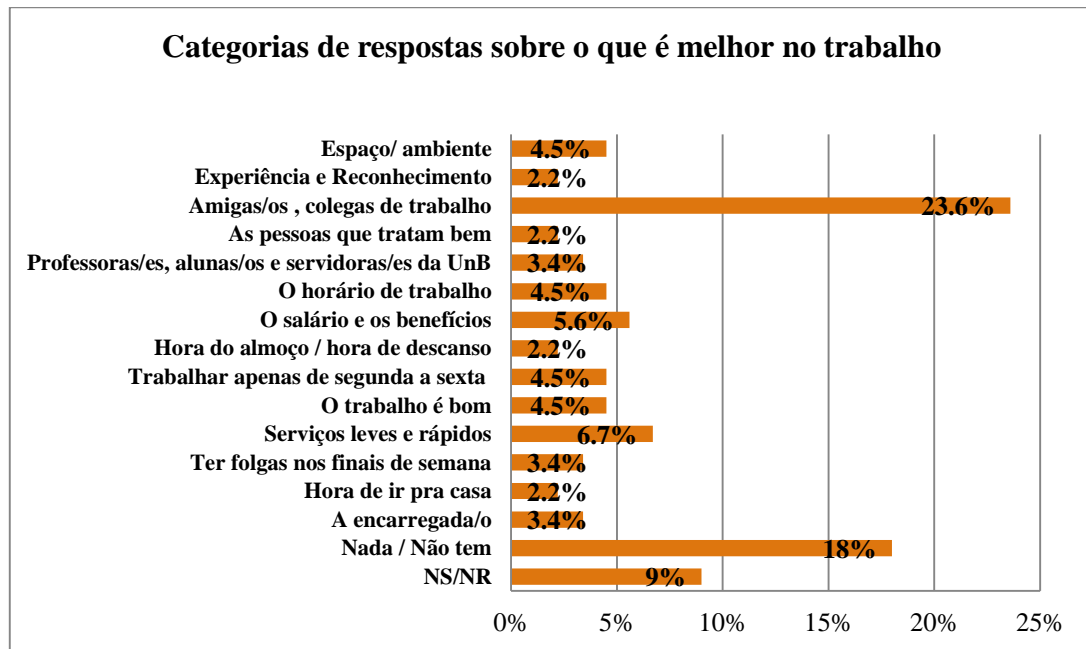
Sobre o uso do uniforme, há alguns estudos que afirmam que o uniforme é uma ferramenta de invisibilidade pública em determinados ambientes, um estudo em específico o de (COSTA, 2008) no qual ele faz seu estudo a partir de observações participante e traz essa temática de forma bem clara e surpreendente e que muitas vezes chegam a chocar de quão real é essa invisibilidade social que se inicia com o uso do uniforme e a execução do trabalho.

“Lembrei meu primeiríssimo dia entre os garis, mais precisamente quando passei pelo IPUSP e, naquele uniforme vermelho, fiquei *invisível* para os outros estudantes, conhecidos meus: ninguém me viu.” (COSTA, 2008).

Como evidenciado no trecho acima citado, o fato de se utilizar o uniforme de trabalho pode tornar a pessoa *invisível* para as demais pessoas que transitam pelo ambiente, mas não apenas o uso do uniforme é uma categoria de invisibilidade pública, como o fato de labutar com o lixo e com trabalhos que são considerados abjetos para grande parte de pessoas.

Em relação o que é melhor e o que é mais difícil no trabalho houve várias respostas que foram categorizadas e agrupadas para melhor representação como demonstrado nos gráficos 3 e 4 respectivamente.

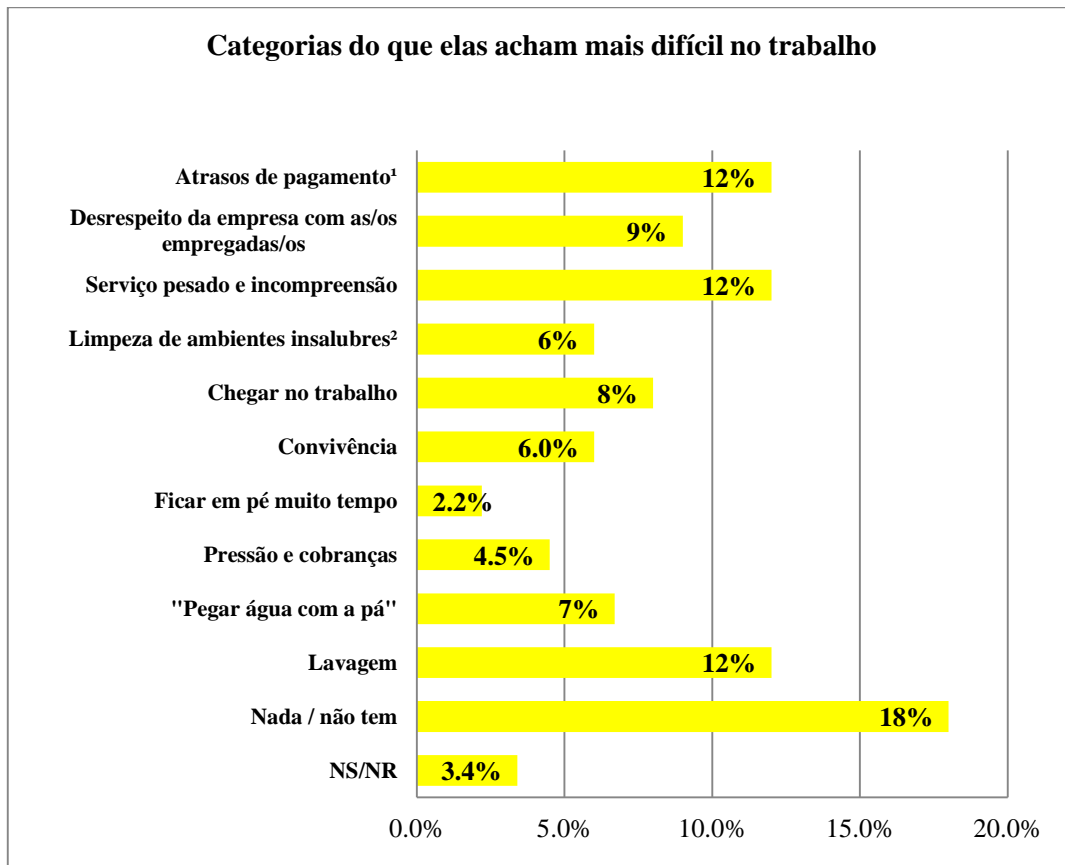
Gráfico 3
Distribuição percentual de categorias de respostas sobre o que as terceirizadas consideram melhor no trabalho



*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio de 2016

Em relação ao que as terceirizadas consideram melhor no trabalho, 18% delas responderam que não há nada melhor, 9% não souberam ou não responderam e a grande concentração e respostas sobre o que é melhor no trabalho foi na categoria de “amigas/os, colegas de trabalho” que totalizou 23,6%, as demais respostas foram distribuídas em várias categorias como pode ser verificado no gráfico 4.

Gráfico 4
Distribuição percentual de categorias de respostas sobre o que as terceirizadas consideram mais difícil no trabalho



¹ No período das entrevistas as/os trabalhadoras/es terceirizados estavam há um pouco mais de dois meses sem receber seus salários e inclusive alguns fizeram greve por não ter como ir trabalhar.

² Ambientes insalubres como: salas de necropsia, laboratórios, banheiros muito sujos

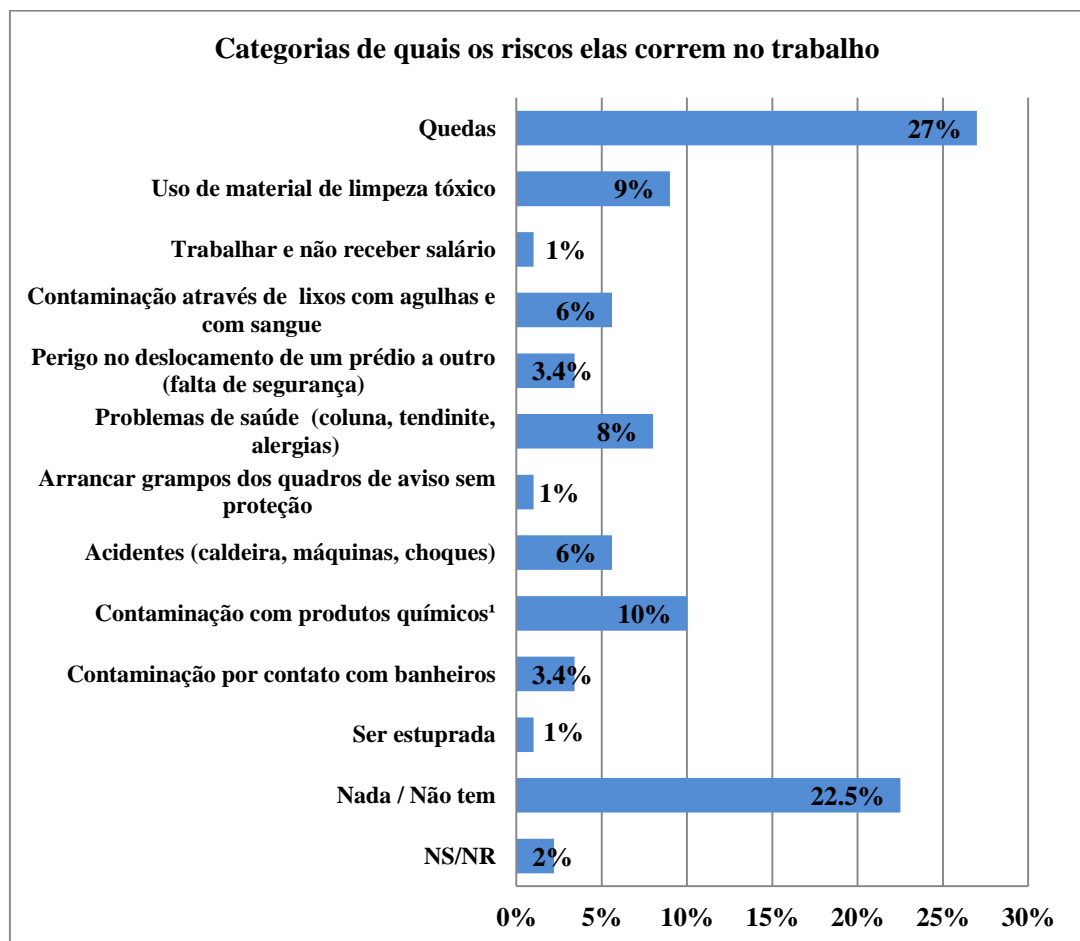
*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

Quando se trata do que elas consideram mais difícil no trabalho, há uma concentração de respostas em mais categorias como “atrasos de pagamento”, serviço pesado e incompreensão, desrespeito da empresa com as/os empregadas/os”, “lavagem” entre outras categorias que são evidenciadas no gráfico 4.

No que se refere a riscos que as terceirizadas correm durante o trabalho, elas apresentaram diversas respostas que foram agrupadas em categorias que podem ser observadas no gráfico 5 abaixo. Dentre as respondentes 22,5% responderam que não haviam riscos no trabalho, em contra partida, as demais terceirizadas descreveram os riscos, e o risco mais comum foi o de quedas que tem 27% da menções, somando-se as três categorias de contaminação (Contaminação através de lixos com agulhas e com sangue, Contaminação com

produtos químicos e Contaminação por contato com banheiros), obtêm-se 19,4% das menções de risco, 9% responderam que há riscos no Uso de materiais de limpeza tóxicos, Problemas de saúde (coluna, tendinite e alergias) receberam 8% das menções de risco, Acidentes (caldeiras, máquinas e choques) apareceram com 6% das citações e em relação ao perigo de deslocamento de um prédio a outro da universidade e o perigo de ser violentada estão juntos com 4,4% dos riscos apresentados por elas.

Gráfico 5
Distribuição percentual de categorias de respostas sobre o que elas consideram situações de riscos no trabalho



*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio de 2016

Considerando as questões abordadas acima, em relação ao tempo que elas ficam em pé durante uma jornada de trabalho, ao que elas consideram melhor, mais difícil e aos riscos que elas correm durante o trabalho é curioso perceber as incongruências nas respostas dadas pelas terceirizadas entrevistadas, no que se refere, a mais da metade delas passarem 7 horas ou mais em pé durante a jornada de trabalho e quando elas respondem o que consideram mais difícil

não há menções a esse tempo, e sim a outras situações como os atrasos de pagamento, incompreensão, desrespeito entre outras coisas, mas não citam as tantas horas que ficam em pé.

Diante disso é possível perceber que há questões que as terceirizadas não conseguem responder sem que haja contradições por parte das respostas dadas, isso pode ser atribuído a dificuldade em falar e citar questões que as incomodam.

CAPÍTULO 2 - Características sócio demográficas das terceirizadas

2.1 - Interseccionalidades de gênero e raça

Inicialmente a análise foi orientada pela identificação das trabalhadoras terceirizadas participantes da pesquisa, de modo a situá-las de acordo com a variável qualitativa nominal cor/raça e etnia. Utilizou-se de uma análise interseccional, tendo sexo como variável de entrada, uma vez que a pesquisa foi realizada apenas com trabalhadoras mulheres.

Foram utilizados dados de escolaridade, faixa etária, estado civil, local de moradia e número de filhos/as, bem como o tempo de trabalho dessas mulheres como terceirizadas de limpeza e conservação, além do tempo de trabalho na UnB.

Os debates acerca da temática gênero e trabalho são pautas de diversos estudos feministas e de gênero pelo Brasil e pelo mundo, refletindo uma gama de referências bibliográficas sobre a temática, que reporta contiguamente nas relações de sexo/gênero, cor/raça e etnia e classes sociais que, juntas, podem ser reconhecidas como características interseccionais, como se observa na citação de Helena Hirata abaixo:

Nessa perspectiva, a ideia de um ponto de vista próprio à experiência e ao lugar que as mulheres ocupam cede lugar à ideia de um ponto de vista próprio à experiência da conjunção das relações de poder de sexo, de raça, de classe, o que torna ainda mais complexa a noção mesma de “conhecimento situado”, pois a posição de poder nas relações de classe e de sexo, ou nas relações de raça e de sexo, por exemplo, podem ser dissimétricas. Assim, um primeiro ponto para aprofundamento é a análise do conceito de “conhecimento situado” ou de “perspectiva parcial” da epistemologia feminista a partir dos conceitos de interseccionalidade ou de consubstancialidade. (HIRATA, 2014)

Dentro desse panorama, no que se refere às noções de “conhecimento situado” e “perspectiva parcial”, Hirata (2014, p.61) menciona que as duas conceitualizações seguem o intento que a epistemologia feminista aborda, conforme “as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade, frequentemente incorporam a visão de mundo das pessoas que criaram essa ciência : homens – os machos – ocidentais, membros das classes dominantes” (Lowy, 2009, p. 40, *apud* Hirata , 2014, p. 61).

Mesmo em ambientes ocupados majoritariamente por mulheres, é possível encontrar traços de relações de poder de gênero, cor/raça e classe social entre outros, tendo em vista que a interpretação de mundo é influenciada de forma direta ou indireta, pelas relações estabelecidas socialmente, que reproduzem traços discriminatórios em todos os sentidos, mesmo que sejam de forma sutil.

Hirata faz menção à definição de referência de Sirma Bilge, que apresenta uma boa síntese, sobre o conceito de interseccionalidade:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70, *apud* HIRATA, 2014)

Bilge enfatiza a multidisciplinaridade dos princípios de dominação que atua por meio de reproduções e produções de desigualdades, e a partir do enfoque interseccional é possível perceber essas influências e reconhece-las para defrontá-las.

As questões que mais evidenciam e categorizam situações de violência e discriminação são as demandas de gênero, raça e situação econômica. No entanto, há outras categorias que são utilizadas para o mesmo fim de segregação como o tipo de emprego, estado civil, escolaridade e algumas outras.

Mesmo que não sejam apenas as questões raciais, de gênero e socioeconômicas que marginalizam principalmente as mulheres, essas categorias são de grande importância para iniciar uma análise de verificação de situações discriminatórias e de violência.

A grande miscigenação de raças foi consequência da cultura escravocrata à qual o Brasil foi submetido - fator esse que cooperou para a diversidade de valores, crenças e cultural que presenciamos hoje em nossa sociedade. Entretanto, agregando a isso defronta-se com as desigualdades oriundas de muitos anos de exploração e escravidão negra e da abolição sem estrutura e acolhimento para a mão de obra de negros no mercado de trabalho. Além disso, somam-se as desigualdades relativas às mulheres que durante uma longa data foram ocultadas.

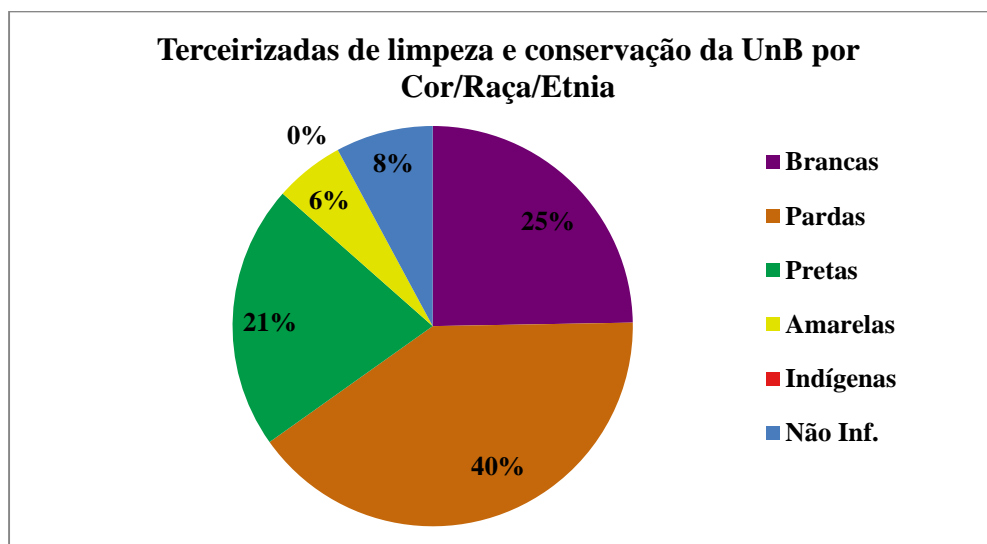
De acordo com texto de Osório publicado pelo IPEA, no qual apresenta uma discussão sobre o 'Sistema Classificatório de "Cor ou Raça" do IBGE', ele aborda a importância da

classificação diante do contexto histórico e como isso é relevante para os estudos de desigualdades socioeconômicas e para criação ou avaliação de políticas públicas existentes.

A classificação racial brasileira é única, e reflete preocupações engendradas pela história nacional. Não existe uma classificação internacional para raças ou para etnias. Nos diferentes países, conceitos como etnia, tribo, nação, povo e raça recebem conteúdos locais, pois as bases importantes para a delimitação das fronteiras entre grupos sociais são produzidas pela história de cada sociedade. Os organismos internacionais, reconhecendo tal diversidade, optam por não definir um sistema de classificação universal para ser empregado, por exemplo, no estudo das desigualdades socioeconômicas e políticas existentes entre os grupos determinados a partir dessas bases. (OSORIO, 2003)

No que se refere à auto identificação, foram utilizadas as categorias de cor/raça e etnia propostas pelo IBGE, que compreende: Branca, Parda, Amarela, Indígena e Não Informada. De acordo a ótica escolhida, dentre as trabalhadoras entrevistadas 40% se auto declararam Pardas, seguidas das Brancas com 25%, das Pretas com 21%, das Amarelas com 6% e 8% não informaram sua auto declaração, como pode ser observado no gráfico 6 abaixo.

Gráfico 6
Distribuição percentual de terceirizadas de limpeza e conservação da UnB por Cor/Raça/Etnia



*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

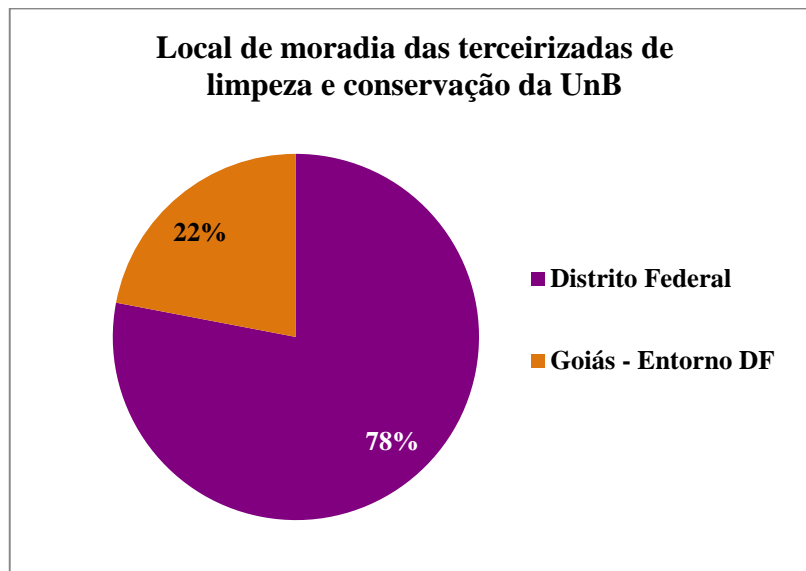
Ao se considerar que a categoria de negras é a junção de pardas e pretas, é possível verificar que 61% dessas mulheres são classificadas como negras, sendo mais da metade das terceirizadas inquiridas. De acordo com a OIT, a despeito da participação de mulheres e negros/ás no mercado de trabalho ter apresentado registros de crescimento, as recentes

transformações não inverteram, e em algumas situações até mesmo arraigaram a tendência à precarização e à segregação por motivos de gênero e raça. (OIT, 2005, pág.31)

Em relação ao local de moradia, a grande maioria mora em cidades do Distrito Federal (DF), e há também, uma porcentagem significativa de terceirizadas que vivem no entorno do DF. Com uma parte das terceirizadas morando no DF e outra parte no entorno a empresa consegue compensar de certa forma ausências que podem ocorrer devido a greves de transportes públicos de um local ou de outro.

Como pode ser observado no gráfico 7 abaixo, 78% dessas mulheres moram em cidades do DF e 22% em cidades do entorno do DF.

Gráfico 7
Distribuição percentual do local de moradia das terceirizadas de limpeza e conservação da UnB



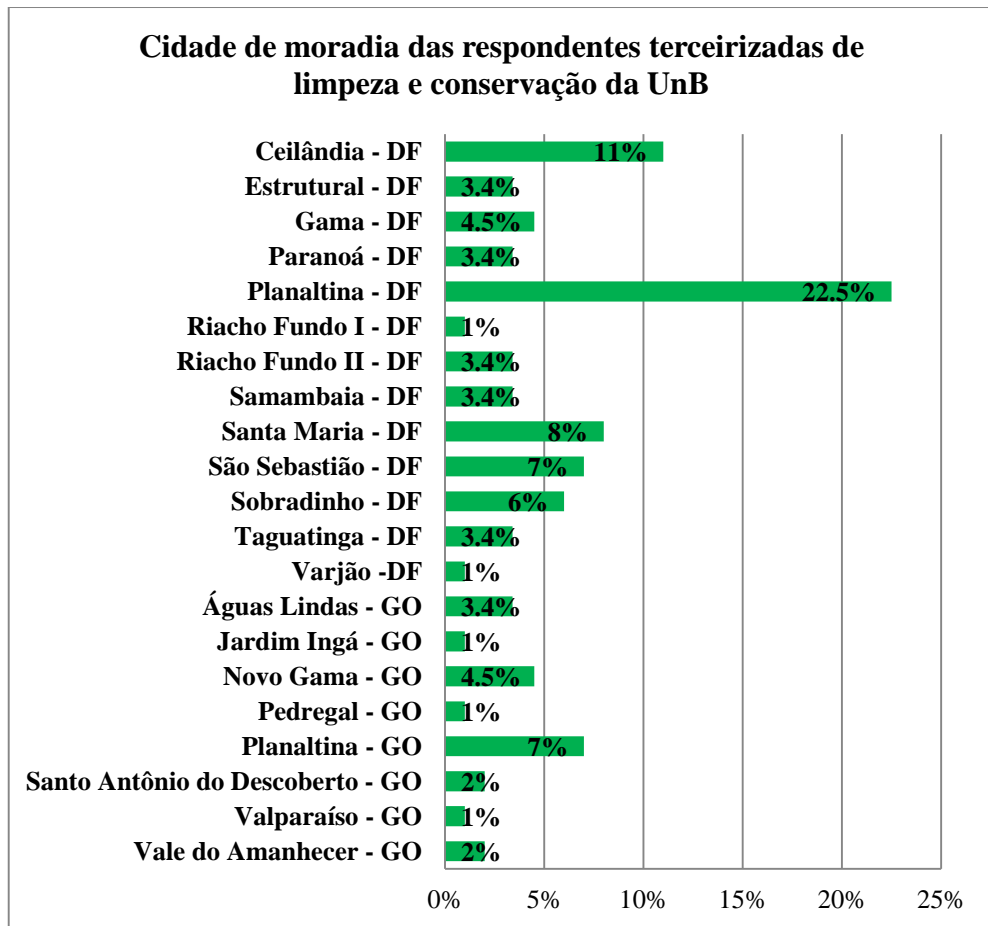
*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio de 2016

Como demonstrado acima, a maioria das entrevistadas vive em cidades do DF: 78% das terceirizadas. Dentre essas é possível observar no gráfico 8 a seguir, que 22,5% são de Planaltina, 11% da Ceilândia, 8% de Santa Maria, 6% de São Sebastião, 4,5% do Gama e as cidades Estrutural, Paranoá, Riacho Fundo II, Samambaia e Taguatinga possuem cada uma 3,4% de terceirizadas. Planaltina, Ceilândia, Santa Maria e São Sebastião são as localidades que possuem um maior número de moradoras dentre as terceirizadas do DF. Essas cidades tem uma distância da UnB entre 40 e 22 Km, sendo 40 a mais distante e 22 a mais próxima, isso de acordo com o Google Maps. Deve-se levar em conta ainda que a maioria dessas cidades não possui ônibus direto para a UnB e essas trabalhadoras precisam pegar dois ou

mais ônibus para chegarem ao local de trabalho. Já as que moram no entorno do DF possuem uma situação semelhante ou quiçá um pouco mais difícil, pois as cidades do entorno do DF chegam a ter distância média de 55 km, e há a mesma dificuldade quanto ao número de ônibus para chegarem ao trabalho.

Essas trabalhadoras, para conseguirem entrar no horário, precisam acordar muito cedo e enfrentar as dificuldades e adversidades dos transportes públicos para o deslocamento. Isso faz com que só tenham tempo para o trabalho e em alguns casos não lhes sobra tempo para se dedicarem a outras atividades, como estudos, cursos e lazer em geral.

Gráfico 8
Distribuição percentual de cidade de moradia das terceirizadas de limpeza e conservação da UnB



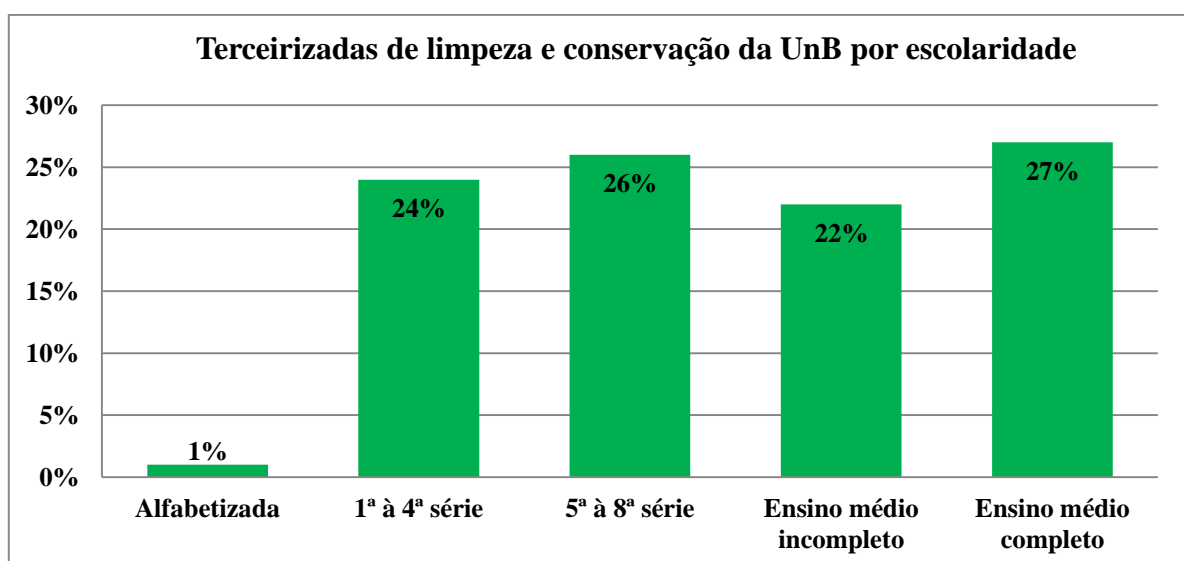
*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

2.2 - Escolaridade, cursos de capacitação e perfil das terceirizadas

A educação é considerada como um importante instrumento que impulsiona a transformação social. De acordo com EMEDIATO (1978), em seu artigo “Educação e transformação social”, nota-se que a educação é considerada como uma forma de mobilidade social e um importante instrumento de progresso pessoal e social na sociedade moderna. Esse fato foi observado, a partir das falas das trabalhadoras entrevistadas. Grande parte delas considera a educação como fator de progresso pessoal e social, onde o fato de vir a estudar ou ter estudado lhes daria outra condição socioeconômica e ou outras oportunidades de empregos. Em contrapartida, muitas delas não tiveram condições de continuar os estudos mesmo considerando-o impulsionador de ascensão social.

Foi observado, na análise dos dados coletados, que entre as trabalhadoras entrevistadas há uma porcentagem significativa de terceirizadas que concluíram o ensino médio, somando-se 27%, em relação as que possuem ensino médio incompleto corresponde a 22% das entrevistadas, 26% delas cursaram entre a 5ª à 8ª série do ensino fundamental, e 24 % possuem grau de instrução de 1ª à 4ª série. Houve 1% de alfabetizadas e não foi encontrada taxa de analfabetismo entre as referidas trabalhadoras, como pode ser observado no gráfico 9 a seguir:

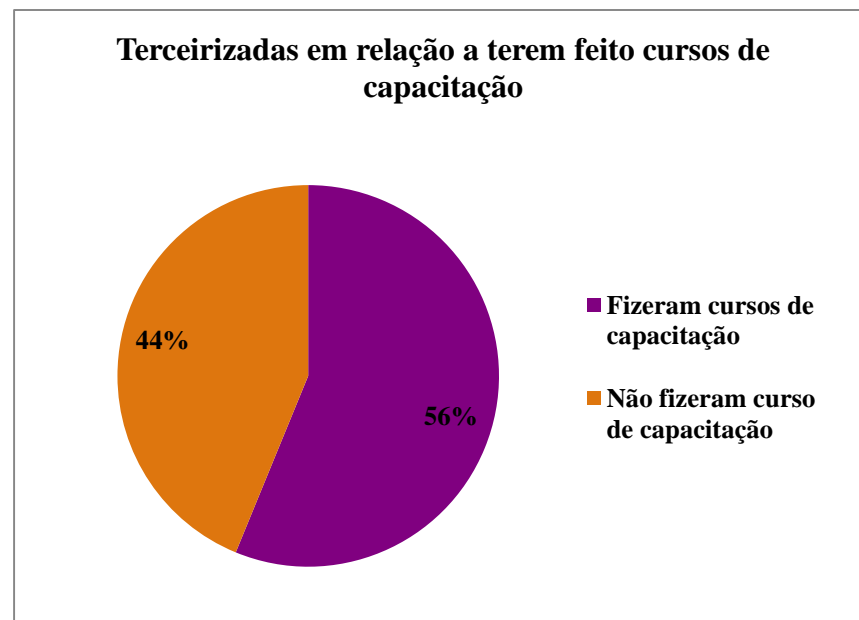
Gráfico 9
Distribuição percentual de terceirizadas de limpeza e conservação da UnB por escolaridade



*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio de 2016

Entre as entrevistadas foi percebido que há uma quantidade significativa de mulheres que possui cursos de capacitação em diversas áreas, desde manicure, cabelereira, confeitaria, padeira, costureira até técnica em enfermagem, secretária, e técnica em recursos humanos. Na atividade específica de terceirizadas da limpeza e conservação, não há cursos de capacitação. Dentre as respondentes, 56% possuem cursos de capacitação em outras atividades laborais, ou seja, mais da metade das entrevistadas são capacitadas para exercerem outra profissão, como podemos verificar no gráfico 10 abaixo.

Gráfico 10
Distribuição percentual de terceirizadas em relação a terem feito cursos de capacitação



*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio de 2016

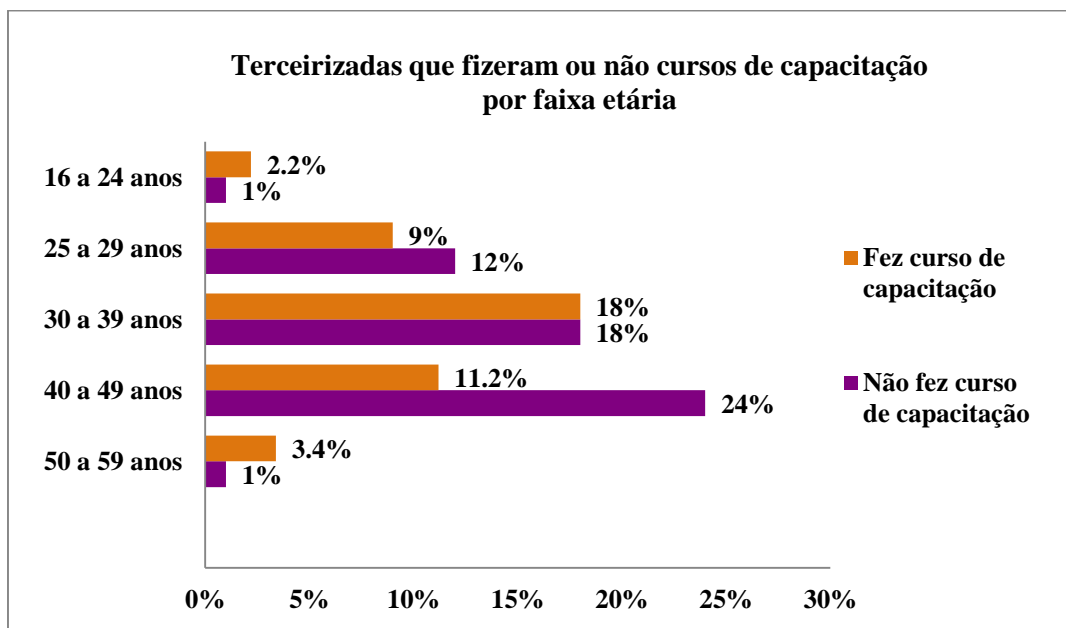
Em relação à faixa etária e à capacitação, é possível observar que as trabalhadoras nas faixas etária entre 25 a 29, 30 a 39 e 40 a 49 são as que apresentam um índice considerável de capacitação. O maior índice foi registrado entre as terceirizadas com faixa etária entre 30 e 39 que correspondeu a 18% das respondentes, como pode ser conferido no gráfico 11.

No entanto, foram registrados índices de capacitação entre todas as faixas etárias, o que demonstra que essas mulheres procuram se capacitar para desenvolverem outras atividades que não seja de limpeza e conservação. Diante da realidade de crise econômica e desemprego no país, o trabalho terceirizado de limpeza e conservação se torna a melhor opção, especialmente por ter garantia, por princípio, dos direitos trabalhistas e estarem vinculadas a

uma empresa, sem necessidade de serem autônomas como várias das capacitações lhes possibilitam.

De acordo com DIOGO e MAHEIRIE, 2007, p. 561, esses dados enfatizam a importância de refletirmos acerca do trabalho doméstico ao estudarmos a inserção feminina no setor produtivo principalmente quando a produção e reprodução dos trabalhos são similares, como no caso da limpeza e conservação de ambientes. Ou seja, as atividades laborais que elas exercem são uma extensão de suas atividades domésticas, o que não lhes demanda formação específica e encontra-se dentro da concepção de que, por serem mulheres, já sabem naturalmente limpar e conservar os ambientes.

Gráfico 11
Distribuição percentual de terceirizadas que fizeram ou não cursos de capacitação por faixa etária

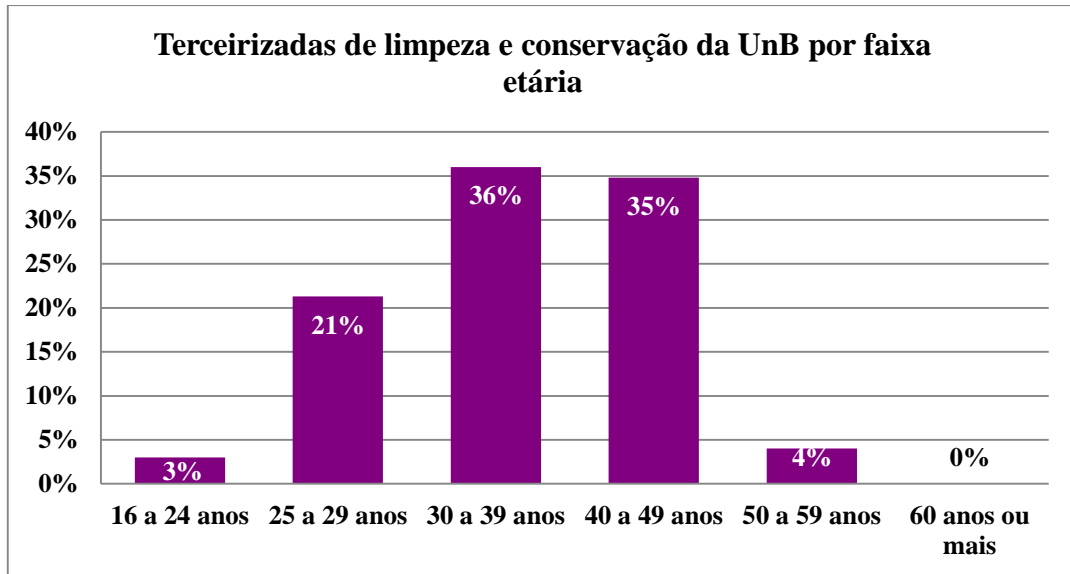


*Elaborado pela autora/ Brasília – DF, Maio de 2016

Em relação à faixa etária optei por agrupar em seis intervalos conforme consta no gráfico 12 adiante. Pode ser observado claramente que há uma grande concentração de mulheres nas faixas etárias entre 25 a 29 , 30 a 30 e de 40 a 49 anos que juntas totalizam 92% das entrevistadas.

Diante dos dados apresentados graficamente é possível observar uma maior concentração nas faixas etárias de 30 a 39 anos que corresponde a 36% do total de respondentes e de 40 a 49 anos que representam 35% respectivamente.

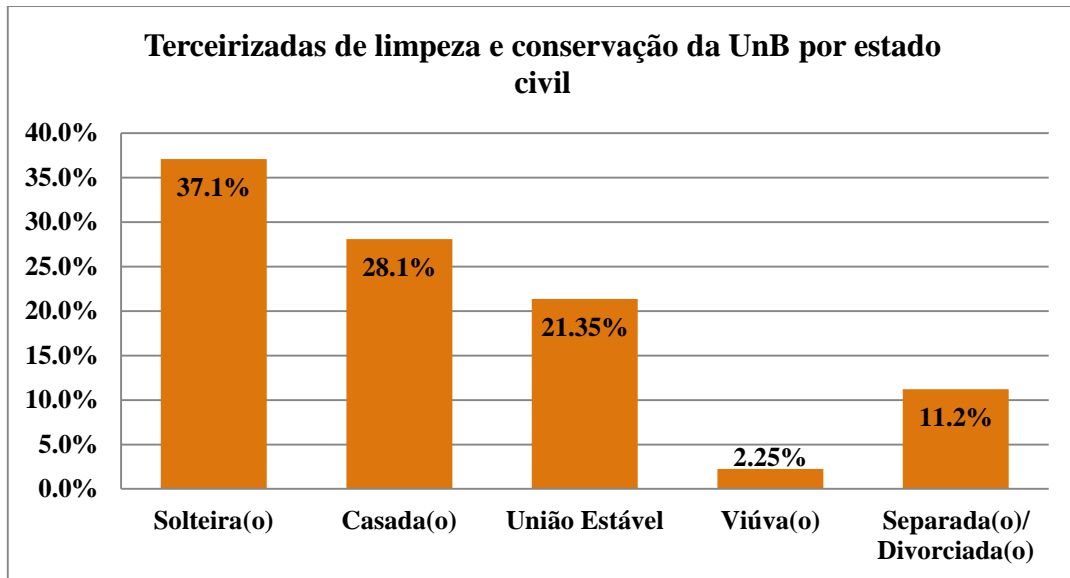
Gráfico 12
Distribuição percentual de terceirizadas de limpeza e conservação da UnB por faixa etária



*Elaborado pela autora/Brasília – DF, Maio 2016

No que se refere ao estado civil das terceirizadas, foram selecionadas as categorias de solteira, casada, união estável, viúvas e separadas/divorciadas. Dentro da análise dos dados, o maior índice registrado entre as respondentes foi de solteiras com 37%, porém quando somados os índices de casadas (28,1%) e de mulheres em união estável (21,35%) temos o total de 49,45%, sendo assim quase metade das inquiridas. A proporção das categorias de separadas/divorciadas foi de 11,2% e 2,25% de viúvas.

Gráfico 13
Distribuição percentual de terceirizadas de limpeza e conservação da UnB por estado civil



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

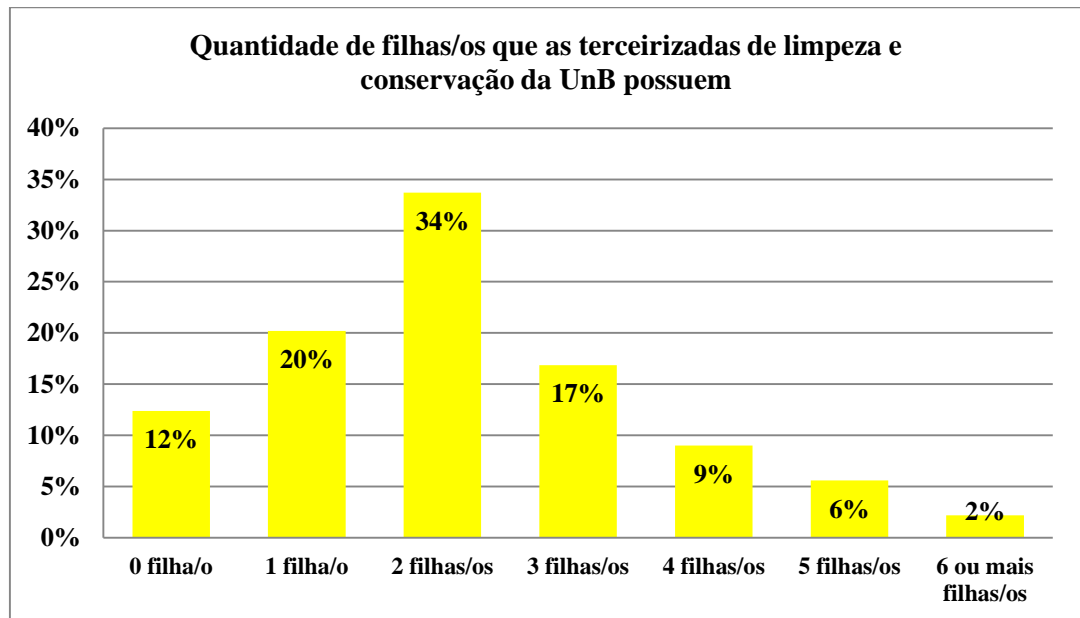
Em relação ao número de filhas/os das terceirizadas da UnB, é possível observar que 88% das inquiridas possuem filhas/os e apenas 12% não tem filhas/os o que diverge de dados mais antigos sobre a força de trabalho feminina no Brasil décadas atrás.

O Crescimento da força de trabalho feminina, no Brasil, aponta para uma importante mudança de perfil: até os anos 70, as mulheres que disputavam colocações no mercado de trabalho eram majoritariamente jovens, solteiras e sem filhos; hoje elas são mais velhas, casadas e com filhos. (YANNOULAS, 2002, *apud*, DIOGO; MAHEIRIE, 2007).

É possível observar essa mudança no perfil das mulheres inseridas no mercado formal de trabalho, comparando os dados do perfil das terceirizadas de limpeza e conservação da UnB, onde a maioria está nas faixas etárias entre 30 a 39 e 40 a 49.

Em relação ao número de filhos apenas 12% das inquiridas não possuíam filhos os outros 88% tinham entre 1 e 6 filhos como pode ser observado com mais detalhe no gráfico 14 a seguir.

Gráfico 14
Distribuição percentual da quantidade de filhas/os que as terceirizadas de limpeza e conservação da UnB possuem



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Em acordo com dados da OIT, mesmo que atualmente haja muitas garantias que são estendidas a trabalhadores de ambos os sexos, é possível reconhecer uma tendência de atribuir às mulheres a maior responsabilidade pela criação dos filhos/as. Isso desfavorece, em alguns casos, a manutenção da mulher no emprego ou a dificuldade em manter o emprego e criar os filhos/as. A OIT salienta que as responsabilidades com a vida familiar e o trabalho não é tarefa apenas das mulheres como também dos homens.

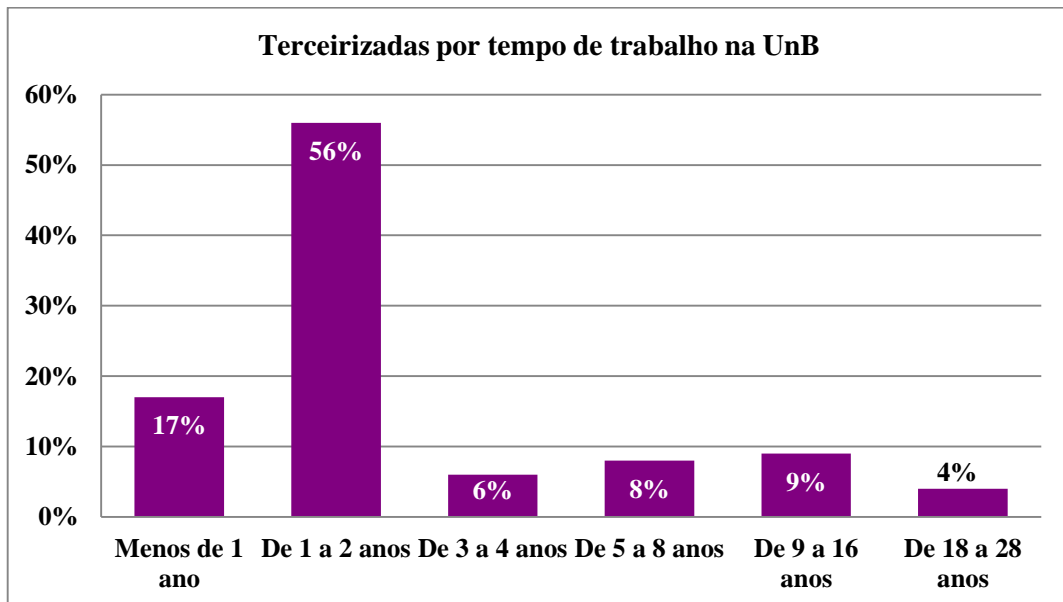
Cabe ressaltar que a Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e a Recomendação nº 165 que a acompanha, que complementam a Convenção nº 111, consideram que o tema das responsabilidades familiares não diz respeito apenas às mulheres e que são necessárias ações que favoreçam a conciliação da vida familiar e trabalho para ambos os sexos. (OIT, 2010)

Em relação às responsabilidades familiares, as mulheres são relegadas não apenas aos cuidados com os filhos/as como também, aos cuidados com a limpeza e manutenção do lar, o que faz com que, ao chegarem em suas casas, continuem a trabalhar. Do mesmo modo, elas seguem trabalhando em atividades domésticas nos fins de semana e feriados. E, quando

desfrutam dos poucos momentos de lazer, esses são em família ou em reuniões de igrejas, o que demanda também esforço físico para mutirões, piqueniques, feitura de lanches e almoços, limpeza dos utensílios e cozinhas utilizados, etc.

Em relação ao tempo de trabalho dessas mulheres na UnB é importante evidenciar que muitas trabalhadoras já passaram por várias empresas prestadoras de serviços na UnB e que muitas delas, mesmo quando há trocas de empresas continuam a trabalhar na limpeza e conservação da Universidade. E há também as mulheres que já trabalharam como terceirizadas em outros locais, em outras empresas e no trabalho doméstico em casa de terceiros/as.

Gráfico 15
Distribuição percentual do tempo de trabalho das terceirizadas na UnB



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Como evidenciado no gráfico 15 acima, mais da metade das terceirizadas entrevistadas trabalham na UnB entre 1 e 2 anos e 17% trabalham a menos de um ano. No entanto há um percentual mesmo que pequeno em relação aos demais que trabalha na Universidade entre 9 e 28 anos, que juntos somam 13% das inquiridas.

E mesmo as que trabalham a menos tempo na instituição muitas já estão no serviço terceirizado de limpeza e conservação de ambientes, por algum tempo.

CAPÍTULO 3 - Questões pessoais e interpessoais de violência no trabalho

3.1 - Dificuldades de identificar violências no cotidiano laboral

A articulação entre imagens conservadoras da mulher e sua função na sociedade patriarcal não estão presentes no entendimento do que as levou a ingressar em tal ofício, motivando ou facilitando seu exercício uma vez que não têm formação educacional e qualificação profissional para atividades mais especializadas. As trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação da UnB são pouco percebidas especialmente pelos grupos de docentes e discentes, que são majoritários se comparados com os grupos de técnicos/as administrativos/as e de outros cargos de terceirizados/as, bem como estabelecem pouca ou nenhuma relação social com todas essas pessoas que transitam diariamente pela Universidade. Em sua maioria as relações estabelecidas não são positivas, já que são discriminadas e até mesmo ignoradas no seu local de trabalho.

Essas trabalhadoras e a atividade que desenvolvem se tornam invisíveis, o trabalho só é percebido quando não executado, fazendo com que a relação estabelecida não seja positiva, julgando que não há reconhecimento no trabalho feito, onde a falta de reconhecimento se instala difusamente na estrutura das relações sociais estabelecidas. De acordo com Diogo & Maheirie:

“O reconhecimento gera uma vivência de satisfação no indivíduo, equilibrando a relação prazer/desprazer, diminuindo a carga de sofrimento psíquico e mantendo a mobilização subjetiva do/a trabalhador/a pró-trabalho. No caso do trabalho de LC [Limpeza e Conservação], o reconhecimento torna-se dificultado porque este é imaterial e invisível, isto é, só aparece no negativo, quando foi malfeito ou ainda não foi realizado (a sujeira possui materialidade), levando o sujeito a se tornar presente na ineficiência de seu fazer.” (DIOGO & MAHEIRIE, 2007).

Nesse ponto, de reconhecimento do trabalho e relações que essas mulheres estabelecem com pessoas que estão presentes no ambiente de trabalho, pode-se inferir a questão da invisibilidade pública. O autor Fernando Braga Costa desenvolveu a pesquisa intitulada “Garis – um estudo de psicologia sobre a invisibilidade pública e fez uma tese de doutorado “Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social”” (2004). Nesses dois trabalhos que se complementam, Costa buscou contribuir para a determinação do conceito de

invisibilidade pública. Segundo ele, a invisibilidade pública refere-se a uma percepção humana desviada e condicionada à divisão social do trabalho, isto é, enxerga-se apenas a função que a pessoa exerce e não a pessoa em si - isso de acordo com algumas observações livres de minha parte, é facilmente percebido entre as trabalhadoras terceirizadas da UnB. A invisibilidade pública opera em dois planos: consciente e inconsciente. Quanto mais próximo se está desse sujeito ‘invisível’, mais consciência dele se tem, no entanto, simultaneamente há uma “cegueira”, mais ou menos inconsciente em relação ao indivíduo invisibilizado. (Costa, 2004, p. 155). A decorrência disso, segundo o autor, é que as pessoas não são visualizadas como pessoas, elas são vistas como coisas e por esse motivo são invisibilizadas ou ignoradas chegando a passarem como imperceptíveis.

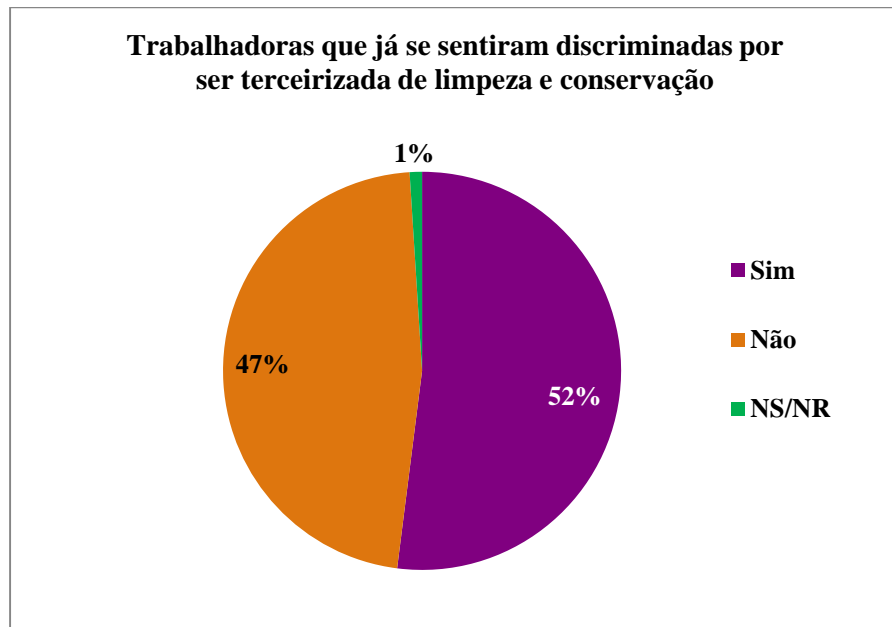
Haja vista que as terceirizadas da universidade são pouco percebidas ou muitas vezes se passam invisíveis no ambiente de trabalho. É também comum que elas tenham dificuldades de identificar e categorizar as violências e discriminações diárias que sofrem, devido à alta frequência com que ocorrem, levando-as a certa naturalização. Muitas vezes, portanto, se manifestam como parte da rotina sendo normalizadas.

Entretanto, algumas discriminações e violências, apesar de haverem sido regulamentadas na rotina de trabalho são situações que geram desconforto, humilhação, sofrimento e tristeza para as terceirizadas. Ainda que elas sejam invisibilizadas, a violência e discriminação que elas sofrem não lhes são indiferente, pois lhes causam sentimentos de baixa autoestima, mal-estares físicos e emocionais, psicossomatizações, etc.

3.2 - Discriminações e violências interpessoais

Tendo em vista as menções das próprias trabalhadoras sobre o que cada uma das respondentes entendia por discriminação, é possível observar no gráfico 16, a seguir o percentual de terceirizadas que afirmaram terem sentidas discriminadas na própria universidade por serem terceirizadas de limpeza e conservação.

Gráfico 16
Distribuição percentual das trabalhadoras que já se sentiram discriminadas por ser terceirizada de limpeza e conservação

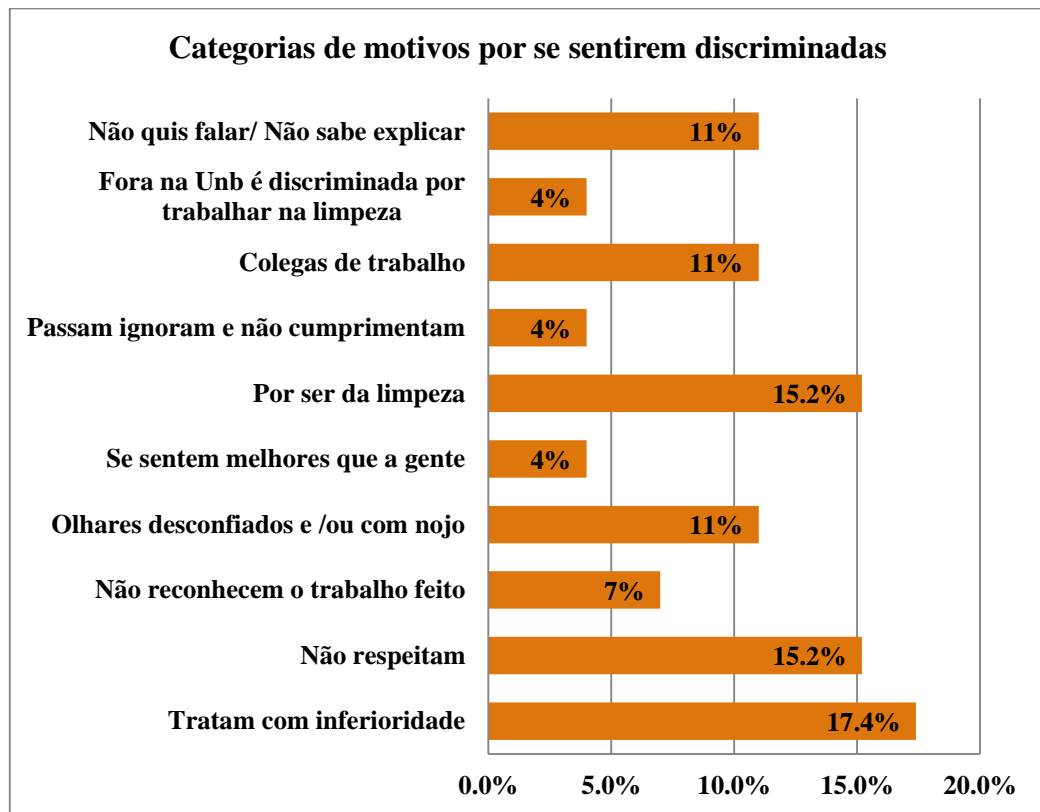


*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Como pode ser observado no gráfico 16, o percentual de trabalhadoras que já se sentiram discriminadas por serem terceirizadas de limpeza e conservação, é de 52% das inquiridas, que afirmaram já terem se sentido discriminadas de alguma forma por trabalharem na limpeza e conservação, em contra partida, 47% respondeu não ter se sentido discriminada e 1% não souberam ou não respondeu.

Dentre as que responderam que já se sentiram discriminadas, os motivos apresentados por elas foram variados e, para melhor compreensão, dividiu-se em categorias. Cada categoria representa um grupo de respostas, conforme podem ser observadas no gráfico 17 a seguir. As categorias que mais apareceram foram: “Tratam com inferioridade” que correspondeu a 17,4% das respostas; “Não respeitam” e “Por ser da limpeza”, ambas com 15,2% cada uma; “Olhares desconfiados” e “Colegas de trabalho” com 11% cada uma.

Gráfico 17
Distribuição percentual das categorias de motivos por se sentirem discriminadas



*Elaborado pela autora /Brasília –DF, Maio 2016

As respostas que compõem essas categorias acima mencionadas são “Tratam com inferioridade” que diz respeito a 17,4% das menções das terceirizadas para o motivo de se sentirem discriminadas, corresponde às respostas:

"as pessoas se sentem mais que a gente";

"pelos colegas mais antigos, professores e funcionários da UnB, assim como por seguranças. Jogam o papel no chão de propósito, na frente dela, quando poderiam jogar na lixeira";

"foi tratada como inferior pelos próprios funcionários da UnB";

"Sempre quando some alguma coisa é a terceirizada. A gente só é lembrada quando tem que fazer o serviço, no mais, a gente é invisível, ignorada";

"Quando algo some e a pessoa pergunta para ela se ela viu, normalmente não avisa quando acha";

"Por parte de alunos e funcionários da administração";

“Quando trabalhava no ICC o diretor queria obrigá-la a fazer, além do seu trabalho, serviço de copeira”;

“As pessoas sempre desconfiam delas quando some alguma coisa”;

“Tem aluno que não tem educação”;

"As pessoas da secretaria não chamam as pessoas por seus nomes, menosprezam os trabalhadores como se não tivessem nomes";

"Dentro do ambiente da BCE, pelos funcionários da UnB";

"Por alguns professores e por pessoas que trabalhavam com ela no Departamento de Economia".

Em todas as categorias demonstradas no gráfico 17 estão inseridas as respostas das terceirizadas e elucidam o sentimento de discriminação sofrida por elas durante o trabalho.

Além das situações de discriminações que as terceirizadas são submetidas, há ainda episódios de violências interpessoais, nas quais nem sempre elas entendem ou classificam como violência, contudo, são situações que geram incômodos e constrangimentos. A exemplo disso, o desrespeito por parte da empresa prestadora de serviços, pode ser classificado como violência interpessoal, no que se refere às restrições trabalhistas que são impostas a essa classe de trabalhadoras, nas quais, muitas delas encontram-se por longos períodos sem gozar do direito a férias e além disso são submetidas a recorrentes atrasos de salários.

Algumas terceirizadas se referiram à questão das férias que não conseguem tirar devido aos contratos firmados com as empresas terceirizadas, que desfavorecem o cumprimento do direito, tendo em vista que muitos contratos são de apenas um ano e logo após outra empresa assume, contratando os mesmos funcionários, impossibilitando assim algumas trabalhadoras de usufruir das férias.

O sistema de trabalho que essas mulheres estão inseridas é extremamente violento, onde, não há preocupação com a qualidade de vida no trabalho ou com o cumprimento das normas de trabalho decente estabelecidas pela OIT. As empresas prestadoras de serviços terceirizados estão atentas apenas aos lucros e não se atentam para o cumprimento efetivo dos direitos das/os trabalhadoras/es.

Para que haja trabalho decente é necessário que trabalhadores e empregadores tenham **voz e representação** em relação às questões que lhes dizem respeito e que o diálogo social seja adotado como método para compor e equilibrar diferenças e chegar a novos acordos produtivos e de convivência no trabalho. (OIT, pag, 21, 2005)

Muitas entrevistadas reclamaram de não serem respeitadas pela empresa e não conseguirem estabelecerem diálogo, e inclusive, justificavam a participação na pesquisa como meio de terem suas vozes ouvidas por alguém.

As relações de trabalho precárias, nas quais essas terceirizadas estão subordinadas são indícios de precarização das relações de trabalho e podem ser identificadas como uma configuração de violência interpessoal.

3.3 - A invisibilidade social dessas trabalhadoras

A invisibilidade pública é relacionada diretamente a pessoas que executam profissões desprovidas de reconhecimento social e remuneração condizente com a importância do trabalho. As/os trabalhadoras/es que desenvolvem essas tarefas imprescindíveis à sociedade de modo geral, entretanto, essas tarefas são consideradas inferiores, e geralmente as pessoas que as desenvolvem não são percebidas como seres humanos e em muitos casos as atividades laborais só são percebidas quando não executadas, em consequência, o que não é visto e nem percebido não é reconhecido.

Invisibilidade social é um tipo de violência simbólica, onde há de certa forma o desaparecimento da pessoa humana e ela não é vista ou é ignorada.

A invisibilidade pública, desaparecimento de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação.

A invisibilidade pública é resultado de um processo histórico de longa duração. Rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de alguém vinculado a forma baixa do trabalho desqualificado, alienado e alienante. (COSTA, 2008)

Tendo em vista a conceituação de Fernando Braga da Costa, a invisibilidade pública só é percebida por quem é invisibilizado, onde a pessoa invisibilizada aparece apenas como uma ferramenta, não tem voz, sua opinião não é considerada relevante, é uma situação de completa humilhação social.

Uma das profissões que portam esse estigma da invisibilidade social é a profissão de terceirizadas de limpeza e conservação que aqui é colocada em questão. São atividades

imprescindíveis e de grande importância e há pouco ou nenhum reconhecimento do trabalho e a presença dessas trabalhadoras é invisibilizada, como está sendo ora apresentado.

Dentro desse conceito de invisibilidade social pode-se considerar o conceito de corpos abjetos que Judith Butler trata em sua obra “Los cuerpos que importan” e que foi publicado originalmente em inglês em 1993. Butler afirma que o corpo abjeto não é colocado em evidência, mas está ali, permanece, circula e não é percebido ou não é tido como não importante. O abjeto é uma figura totalmente não questionada, indistinta, e na situação dessas mulheres terceirizadas tem ainda a mácula de ser um corpo feminino que é veículo de discurso abjeto e muitas vezes violento.

A classificação feita sobre o trabalho executado pelas terceirizadas de limpeza e conservação ser um trabalho abjeto, relaciona-se o livro “Los cuerpos que importan” de 2002, e que é uma tradução da obra original “Gender Trouble, Bodies that Matter” de 1993. Essa obra de Judith Butler mostra os corpos considerados abjetos pela norma e, por consequência, ficam desconstituídos de sua humanidade. Por esse motivo, são repelidos a invisibilidade. A partir dessa obra, Butler concedeu uma entrevista ao Departamento de Estudos da Mulher, do Instituto de Artes da Universidade de Utrecht, na Holanda, que aqui no Brasil foi publicada na Revista de Estudos Feministas em 2002. Nessa entrevista, Butler esclarece alguns pontos da sua obra e discorre acerca do significado de corpos abjetos, onde ela enfatiza que o abjeto se relaciona a todo tipo de corpos cujas vidas não são consideradas ‘vidas’ e cuja materialidade é entendida como ‘não importante’. (PRINS; MEIJER, 2002, p. 161).

Trabalhar diretamente e diariamente com a limpeza e conservação de ambientes são atividades laborais pouco reconhecidas e de certa forma abjetas, pois, o lixo representa a sujeira, aquilo que não se precisa e que não se quer ter por perto. E as pessoas que de alguma forma mantêm contato com o lixo são relegadas a mesma categorização abjeta. Na entrevista que Judith Butler concedeu as autoras Baukje Prins e Irene Meijer, Butler enfatiza e de certa nos deixa claro o que seria o abjeto:

Então, não é que o impensável, que aquilo que não pode ser vivido ou compreendido não tenha uma vida discursiva, ele certamente a tem. Mas ele vive dentro do discurso como figura absolutamente não questionada, a figura indistinta e sem conteúdo de algo que ainda não se tornou real. Mas seria um grave erro pensar que a definição do abjeto se esgota nos exemplos que dou. Gostaria de protelar qualquer solução fácil até encontrar um aparato conceitual que proporcionasse à operação da abjeção uma espécie de autonomia relativa, de até mesmo um vazio, uma falta de conteúdo – exatamente para não poder ser captada através de seus exemplos, de modo que seus exemplos não pudessem se tornar normativos do que queremos significar por abjeto. (PRINS; MEIJER, 2002).

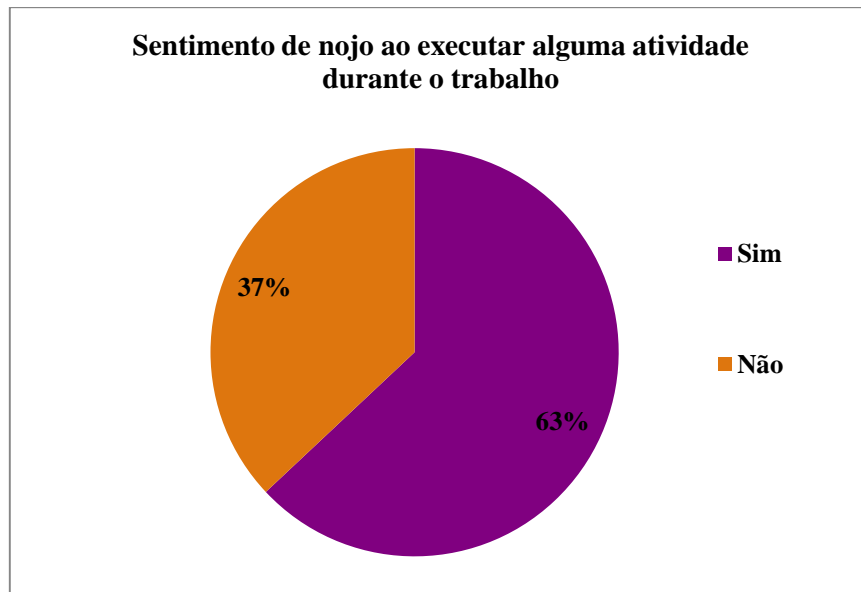
Diante do esclarecimento que Butler fez ao significado de abjeto, é possível claramente classificar o trabalho de limpeza e conservação que as terceirizadas da UnB executam como sendo um trabalho dentro do espectro de abjeto na nossa sociedade. No entanto, observa-se que não é simples a definição de abjeto e tem que levar em consideração várias singularidades, como sendo corpos de mulheres, trabalhadoras da limpeza e, por consequência disso, se tornam abjetos.

Dentro do conceito de abjeto, se faz possível classificar algumas situações relatadas pelas entrevistadas, tendo como exemplo um relato de uma terceirizada que tentou comprar um lanche, tinha o dinheiro para efetuar a compra e por estar com o uniforme de trabalho não conseguiu ser atendida pelos funcionários e se sentiu bastante constrangida com a situação. Há outro relato ainda de um grupo de terceirizadas que foram resolver questões bancárias em uma das agências localizadas na UnB e o gerente se recusou a atendê-las, e só depois de um longo período esperando e tentando que conseguiram ser atendidas.

Tendo por exemplos os relatos acima citados, é claramente perceptível a discriminação e abjeção presentes nestas situações, onde essas terceirizadas são de certa forma, vetadas de comprar um lanche mesmo tendo dinheiro, são humilhadas pelo gerente do banco que se recusa a atendê-las e diversas outras situações que ocorrem rotineiramente entre as jornadas de trabalho. Essas mulheres são discriminadas, humilhadas e violentadas simbolicamente pelo fato de serem mulheres e de lidarem com o lixo, a sujeira de outras pessoas.

As terceirizadas muitas vezes, executam serviços que as fazem sentir repulsa e que são afazeres que se tornam difíceis e humilhantes. Durante a entrevista foi perguntado se elas sentiam nojo ao executarem alguma atividade durante a jornada de trabalho, e mais da metade, 63%, afirmaram sentir nojo de cumprir determinadas tarefas e os outros 37% afirmaram não sentir nojo por terem se acostumado a lidar com esses ofícios. Os percentuais podem ser observados no gráfico 18 a seguir:

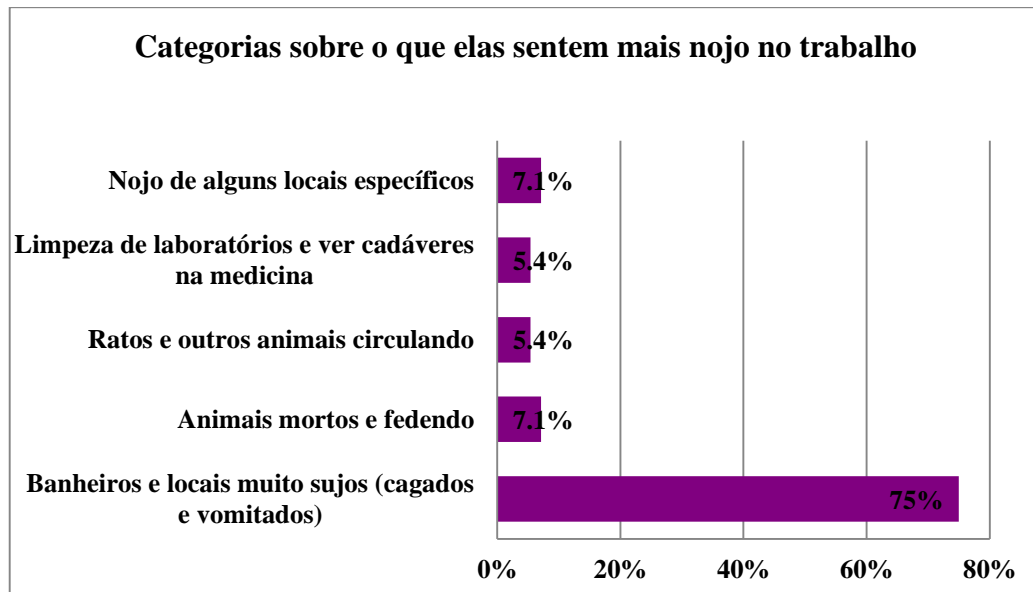
Gráfico 18
Distribuição percentual em relação ao sentimento de nojo na execução de alguma atividade durante o trabalho



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Dentro desse percentual de 63% das terceirizadas que responderam sentir nojo na realização de alguma tarefa, houve especificação do que elas sentiam nojo. De acordo com as respostas que elas deram, foram agrupadas em cinco categorias que representam bem as motivações da sensação de nojo que elas sentem ao desempenharem alguma atividade, são elas: Nojo de locais específicos, Limpeza de laboratórios e ver cadáveres na medicina, ratos e outros animais circulando, animais mortos e fedendo e Banheiros e locais muito sujos (por fezes, menstruação e/ou vômitos).

Gráfico 19
Distribuição percentual das terceirizadas que afirmaram sentir nojo na execução de alguma atividade



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Como observado no gráfico 19 acima, a grande maioria das respondentes, que sentem nojo ao executar alguma atividade, sentem nojo de limpar banheiros e locais muito sujos, especialmente com fluidos e dejetos corporais dos/as frequentadores da universidade - docentes, discentes e técnicos/as administrativos/as, além de participantes de eventos. Algumas chegaram a relatar que isso ocorre especialmente quando há festas na UnB, pois as pessoas participantes sujam tudo, defecam e vomitam pelos banheiros e outros locais.

Essas situações são de fato muito desconfortáveis e causam repulsa por parte das trabalhadoras e que de alguma forma estão sendo humilhadas por terem a obrigação de limpar mesmo lhes causando incomodo.

As violências que elas sofrem não são episódicas, não acontecem uma vez ou outra, essas mulheres estão expostas 24 horas a situações de violência por serem mulheres, pelo sistema de trabalho, pelo trabalho que desenvolvem etc. Há uma dinâmica de violência constante na qual elas muitas vezes não percebem, ou se percebem as opções para sair dessas situações são restritas ou inexistentes.

O não reconhecimento do trabalho, pelos encarregados/as que são seus superiores diretos, o não recebimento de materiais e produtos de limpeza adequados para a execução das tarefas atrelados a falta de apoio da empresa.

CAPÍTULO 4 - Violência doméstica familiar e sexual

4.1 - Violência contra as mulheres

A Conferência de Belém do Pará adotou uma definição de violência contra mulher, que será mencionada aqui por sua relevância. O documento no seu Artigo 1(um), demarca violência contra a mulher como “qualquer ação ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.” Reitera ainda que a violência contra a mulher consiste em violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais e que constitui ofensa a dignidade humana sendo uma relação de poder desigual. (BRASIL, 1996).

Há ainda a Lei 11.340 de 7(sete) de Agosto de 2006, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha, que prevê no seu Artigo 1º, a criação de mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, dispondo de mecanismos de assistência e proteção às mulheres em situação de violência e da criação de Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, de acordo com os termos do inciso 8º do artigo 226 da Constituição Federal, nos termos da Convenção de Belém do Pará acima citada e de acordo com demais tratados internacionais ratificados pelo Brasil. (BRASIL, 2006)

A categoria violência dispõem de inúmeras acepções, associadas ao seu uso e natureza, presentes no senso comum e passando pelo uso jurídico, ético, sociológico entre outros. (BANDEIRA, 1999, p.354). No presente trabalho, não há conveniência de discorrer sobre a complexidade do conceito de violência em geral, sendo relevante, no entanto, recorrer a uma sucinta delimitação da categoria violência contra mulheres, tendo em vista os dados coletados acerca da temática.

Não se pode usar a categoria violência como um conceito unívoco, inequivocamente definido no conjunto da teoria sociológica. Sua dimensão polissêmica interfere tanto em sua dinâmica como na construção e na definição da opção teórica, bem como no seu uso variado. (BANDEIRA, 1999)

A partir de 1960 e 1970, o movimento feminista foi elaborando os conceitos de discriminação e violência contra mulheres. Subsequentemente as categorias foram acolhidas pelas organizações intergovernamentais das Nações Unidas por meio de várias Conferências,

tratados e convenções internacionais. (MACHADO, 2010). Considerando as mais importantes estão: I Conferência Mundial sobre a Mulher que ocorreu na Cidade do México em 1975, Convênio para Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as mulheres, CEDAW que ocorreu em 1979, II Conferência Internacional de Direitos Humanos que ocorreu em Viena em 1993, III Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento que aconteceu no Cairo em 1994, Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher que é também chamada de Convenção de Belém do Pará que aconteceu em 1994 e a V Conferência Mundial sobre a Mulher que aconteceu em Beijing em 1995.

Todas essas conferências, convênios e tratados possuem o objetivo comum de erradicar a violência contra a mulher. No Brasil foram criadas Delegacias Especializadas de Atendimento a Mulheres (DEAMs), que foram a primeira política pública implantada no Brasil de enfrentamento de violência contra a mulher buscam tratar dessas violências de maneira mais humanizada.

A política de criação das DEAMs teve como motivação primária responder à demanda dos movimentos feministas e de mulheres por uma ação mais vigorosa por parte do Estado em relação à violência contra as mulheres. Os movimentos sociais de mulheres criticavam o descaso e/ou a tolerância com que o sistema de justiça criminal lidava com os crimes cometidos contra as mulheres, particularmente os homicídios ditos “passionais” e a violência doméstica e sexual. (BRASIL, 2010)

Em 2010 o Ministério da Justiça e a Secretaria de Políticas para Mulheres instauraram uma cartilha de normas técnicas de padronização das DEAMs, como forma de melhorar e uniformizar a qualidade no atendimento as mulheres vítimas de violências domésticas, familiares, sexuais etc.

As Delegacias Especializadas de Atendimento a Mulheres (DEAMs) são unidades da Polícia Civil especializadas, que operam na prevenção, proteção e investigação dos crimes de violência doméstica e ou familiar, violência sexual contra as mulheres, entre outras atribuições contidas na Norma Técnica de Padronização das DEAMs de 2010 e ações previstas na Lei Maria da Penha. Entre algumas ações, cabe citar: registro de Boletim de Ocorrência, solicitação ao juiz das medidas protetivas de urgência nos casos de violência doméstica e familiar contra as mulheres, realização da investigação dos crimes.

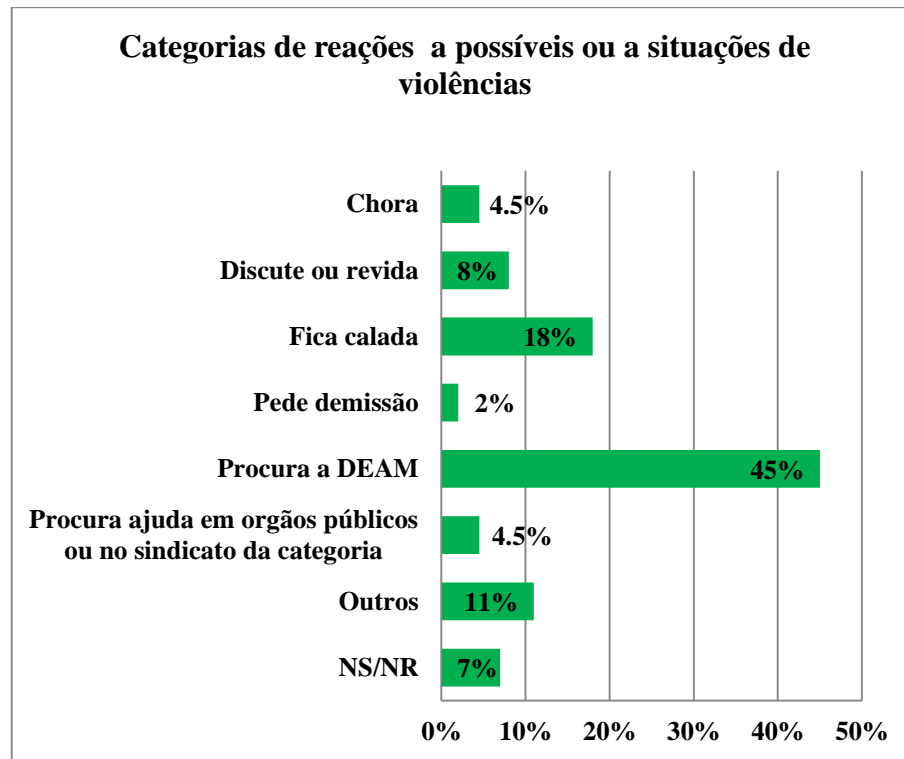
A importância das DEAMs no Brasil é imensurável, pois muitas mulheres se reportam diretamente a essas delegacias especializadas para denunciarem violências e abusos, e o

aumento das denúncias é um passo importante para extirpar e desnaturalizar a violência contra mulheres.

Devido à propagação da efetividade da implementação das DEAMs, muitas pessoas tem o conhecimento de se reportarem a essas delegacias especializadas, inclusive os dados coletados demonstraram que as algumas das terceirizadas inquiridas tinham conhecimento das DEAMs e inclusive se reportariam a elas em casos de violências contra elas.

Diante de uma pergunta específica sobre violência, foi perguntado às terceirizadas o que elas fariam ou fizeram diante de situações de violência, as categorias foram dadas no questionário (Discute ou revida, Fica calada, Chora, Pede demissão, Procura ajuda em órgãos públicos ou no sindicato da categoria, Procura a DEAM e Outros), e elas escolheriam de acordo com a reação a situações de violências contra elas. Houve um percentual elevando das respondentes, 45% mais especificamente que se reportariam a DEAM em casos de violência e 4,5% procurariam ajuda de órgãos públicos ou no sindicato da categoria; Em contra partida 18% das inquiridas ficariam caladas em situações de violência, 8% delas discutiria ou revidaria a violência, 4,5% delas iriam chorar diante da situação, 2% delas pediria demissão caso a situação ocorresse no ambiente de trabalho, 11% das terceirizadas responderam que teriam outras reações e 7% Não souberam ou não responderam a pergunta; Como pode ser observado no gráfico 20:

Gráfico 20
Distribuição percentual das categorias de reações a possíveis situações de violência



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Na questão correspondente ao gráfico 20, foi percebida uma migração nas respostas das terceirizadas em relação à pergunta feita, a questão se referia a reações a possíveis violências no trabalho e muitas delas responderam de uma forma geral e algumas vezes se referindo a violências domésticas sofridas. O que evidencia que essas mulheres não reconhecem as situações que as incomodam e as humilham durante o trabalho como violência.

Durante a coleta dos dados na parte de violência doméstica, algumas trabalhadoras apontaram que a causa da violência contra mulher era culpa da própria mulher, esse dado chamou a atenção diante da perceptível naturalização da violência contra a mulher e das relações de poder e influências das bases patriarcais, que ainda hoje a sociedade reflete, e que essas mulheres não se percebem como vítimas e sim como culpadas por serem violentadas.

As vítimas são culpabilizadas e muitas vezes se apropriam da culpa como forma de justificar a agressão. Essa naturalização com que é tratada a violência contra as mulheres é muito complexa e prejudicial, porque cada vez mais aumenta o número de violências e as estatísticas seguem subindo alarmantemente. De acordo com a diretora executiva da ONU

Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, a violência contra mulher é “a violação de direitos humanos mais tolerada no mundo”. (ONU, Notícias, 2015).

A admissão da violência contra as mulheres como algo natural, demonstra que há muito que mudar em relação às bases do pensamento social que naturalizam essa violência. É necessário considerar essas violências como um problema social grave, e a partir daí aumentar a conscientização principalmente das mulheres em relação a não culpabilização da vítima e a denunciarem as agressões quando ocorrerem.

4.2 - Violências domésticas relatadas pelas terceirizadas

De acordo com dados da Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha, que visa unir esforços para garantir a correta aplicação da Lei, e faz a divulgação de estatísticas e dados referentes às violências contra mulheres, apenas nos dez primeiros meses de 2015, 85,85% dos relatos de violência registrados pela Central de Atendimento (180), corresponderam a situações de violências doméstica e familiar contra as mulheres.

Independentemente dos dados divulgados serem preocupantes, na maioria das vezes, os mecanismos históricos e culturais, sobrepõem à gravidade das violências praticadas contra as mulheres, colaborando com a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres e silenciando e naturalizando crimes dessa ordem.

A violência doméstica de acordo com o Artigo 7º da Lei Maria da Penha não é apenas a violência que deixa marcas físicas evidentes, são também consideradas violências domésticas: violência física, violência psicológica, violência sexual, violência patrimonial e violência moral³.

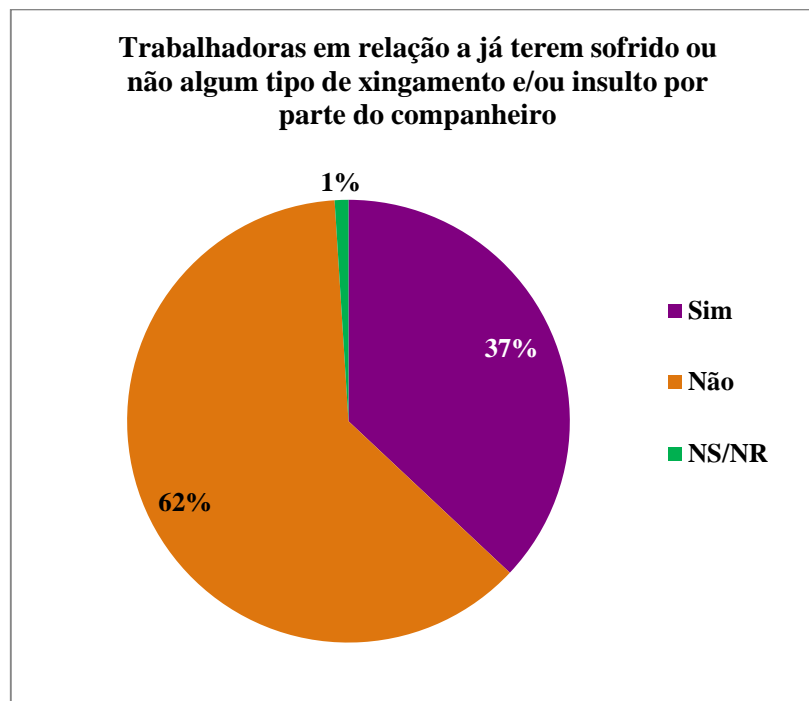
³ I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

Nas entrevistas, o tema de violência doméstica foi abordado, e percebeu-se o desconforto das terceirizadas em tratar do assunto. No entanto, algumas mulheres se dispuseram a falar sobre as violências domésticas e familiares sofridas, o percentual de respondentes que afirmaram ter sofrido algum tipo de xingamento, humilhação e/ou insulto por parte do companheiro ou ex-companheiro, foi de 37%, como pode ser observado no gráfico 21 a seguir:

Gráfico 21
Distribuição percentual de trabalhadoras em relação a terem sofrido algum tipo de humilhação xingamento e/ou insulto por parte do companheiro



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

Desses 37%, que responderam já terem sofrido algum tipo de insulto, humilhação e/ou xingamentos, relataram mais que violências verbais, chegando a retratarem as agressões físicas, psicológicas, morais e até agressões sexuais por elas vivenciadas. Para uma melhor manifestação gráfica, as respostas dadas pelas terceirizadas foram agrupadas em categorias de acordo com as questões colocadas por elas. Houve uma percentual considerável de

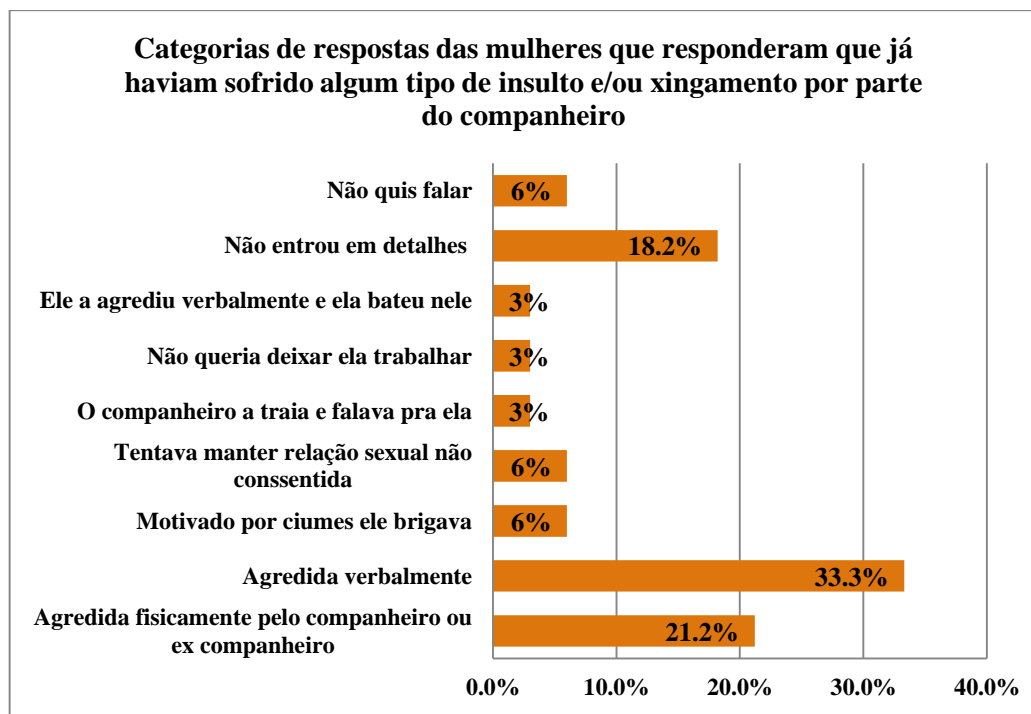
IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

respondentes que sofreram violências domésticas, entretanto, não quiseram entrar em detalhes, esse número foi de 18,2% e outros 6% não quiseram falar sobre o assunto mesmo tendo afirmado ter sofrido.

Em contra partida, as demais respondentes enunciaram as agressões por elas experienciadas. Foram agredidas verbalmente pelo companheiro ou ex-companheiro 33,3% das trabalhadoras; As agressões físicas tiveram uma incidências de 21,2% das respostas das inquiridas; As agressões sexuais ou tentativas tiveram o percentual de 6% e com o mesmo percentual tiveram relatos de brigas motivadas por ciúmes, as demais categorias com 3% cada podem ser observadas no gráfico 22, logo abaixo.

Gráfico 22
Distribuição percentual das categorias de respostas das terceirizadas que responderam já terem sofrido algum tipo de humilhação, insulto e/ou xingamento por parte do companheiro



*Elaborado pela autora /Brasília – DF, Maio 2016

As respostas contidas dentro das categorias que mais se destacaram foram as seguintes:

Agredida verbalmente:

"O marido bebia e discutia com ela (o marido era policial militar)";

"do antigo companheiro, quando ele bebia.";

"Chama ela de ignorante ele é muito ciumento";

"ex-marido ele a xingava, a diminuía, a chamava de gorda, de feia";

"xingamentos";

"Quando ele bebia dizia coisas que eram piores do que uma porrada.";

"Chegava bêbado. Um das palavras às vezes é pior do que um murro. Ela se separou dele, ele não chegou a bater nela.";

"várias situações de discussões";

"no momento da separação";

"no momento da separação e em situações de ciúmes.".

Agredida fisicamente pelo companheiro ou ex companheiro:

"Batia constantemente por ciúmes";

"do ex-companheiro. Já foi agredida. Depois de acontecido algumas vezes, chamou a polícia e se separou dele";

"seu ex-marido, a agredia de diferentes formas. Tem 13 anos que saiu escondida dele de Fortaleza, por ameaça de morte. Veio para Brasília com os filhos pequenos";

"o ex-marido a xingava e agredia fisicamente, mas ela denunciou e se separou.";

"Apenas relatou sofrer violência do seu ex-marido. Ela o denunciou pela Lei Maria da Penha e se separou. Ele é o pai de sua filha. Quando comentou sobre seu atual marido disse: "Esse até que tá bonzinho. Já avisei a ele que se ele fizer isso eu faço o mesmo que fiz com o outro: Denuncio";

"Nas brigas com o ex-marido. Também foi agredida fisicamente e chegou a levar uma facada";

"O companheiro chegou em casa bêbado e a empurrou depois de uma discussão".

Muitas das agressões verbais podem ser consideradas psicológicas também, quando os xingamentos, insultos e humilhações refletem traumas e complexos por parte das mulheres. Quando por exemplo uma das respondentes relatou que sofria agressões verbais e comparou serem piores que uma pancada, ou até mesmo quando outra relatou que o companheiro a chamava de gorda, feia e a diminuía.

Diante dos relatos das agressões sofridas pelas terceirizadas, podemos observar que essas mulheres são cotidianamente submetidas a situações de violência, não apenas no âmbito doméstico, como também no ambiente laboral e na vivência diária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No mundo do trabalho das sociedades modernas, todas as pessoas que exercem atividades laborais, homens e mulheres, dispõem de direitos que devem ser respeitados. Entretanto, como visto por meio de estatísticas e indicadores, as mulheres padecem mais que os homens em relação ao reconhecimento de si e de sua mão-de-obra como sujeito de direitos.

Tendo em vista a construção do arquétipo de que as mulheres são naturalmente dispostas a uma natureza feminina, e que é composição dessa natureza a fragilidade, a predisposição ao cuidado, a manutenção de ambientes e o cuidado com os filhos/as, as ocupações que lhes são designadas no meio patriarcal são profissões associadas à dedicação aos outros, à conservação e limpeza dos ambientes, ou seja, um prolongamento do que já desenvolvem no interior de seus lares. Logo, tradicionalmente, as mulheres tendem a ocupar postos de trabalho que reproduzem as tarefas cotidianas que executam em casa.

Considerando esses estereótipos atribuídos e associando isso ao ingresso dessas mulheres em atividades laborais que reproduzem tais rótulos, o presente trabalho teve como proposta retratar o perfil das trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação da Universidade de Brasília (UnB), articulando de modo analítico preliminar os eixos interseccionais de violência, discriminação e precarização do trabalho.

Foi constatado que essas mulheres sofrem discriminações e violências de formas únicas e constantes, e que por esse motivo, são mais difíceis de serem averiguadas a partir de cruzamentos de dados sem refletir sobre seu envolvimento na estrutura laboral, conectados as dinâmicas inter-relacionadas de gênero, raça e classe social que os regem. Como visto, pesquisas sobre esse grupo social e essa categoria profissional são limitadas no país, especialmente quando se incorpora aspectos da intersecção de desigualdade e violências. Por esse motivo, não é pauta frequente de estudos acadêmicos, assim como há sobre essa categoria profissional uma invisibilidade frente a toda a sociedade.

De modo geral, a noção de invisibilidade social tratada aqui confirma a condição abjeta do tema. Afinal, nortear estudos acerca da invisibilidade, implica em torna-los 'visíveis' de alguma maneira, revelando aquilo que é ignorado e discriminado, repugnado e descartado. No entanto, é necessário incorporar e nivelar de forma que se reconheça a importância e reestruture o sistema social para que assuntos como esse sejam pautados em diversos meios sociais. Por esse motivo, elencar as condições de invisibilidade pública atrelada à abjeção, se faz pertinente, visto que vincular esse tema a trabalhos acadêmicos é

uma maneira de conectar e refletir, apreendendo novos horizontes sociais, políticos e simbólicos. (BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Agregado a essa série de argumentos, o fato da pesquisa ter se voltado para a UnB, local de grande propagação e produção de discussões e conhecimentos, onde as práticas laborais executadas se mostraram precárias e violentas para com as trabalhadoras e trabalhadores que ali labutam diariamente, acarretando prejuízos pessoais, não reconhecimento e falta de qualidade de vida no trabalho.

Em que medida a universidade como provedora de conhecimento deve apoderar-se dessas questões para que não se produzam e reproduzam diferentes formas de prejudicar e violentar essas mulheres? Para tanto, é importante considerar os elementos econômicos e sociais que orientam o sistema de trabalho, sendo necessário cogitar a presença de elementos discriminatórios, conservadores e preconceituosos que invisibilizam essa classe de trabalhadoras. Essa contribuição, por fim, foi uma das principais intenções da presente monografia de conclusão de curso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, Lourdes. Importância e motivações do Estado Brasileiro para pesquisas de uso do tempo no campo do gênero. **Revista Econômica**, v. 12, n. 1, 2012.

BANDEIRA, Lourdes Maria; DE ALMEIDA, Tânia Mara Campos. A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 160-183, 2015.

BRASIL. Decreto nº 1.973 de 2 de agosto de 1996. Publicado originalmente no Diário Oficial da União, página 14417. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1973-1-agosto-1996-435655-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de maio de 2016.

BRASIL. Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331 do TST - Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Redação Atualizada. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em 20 de maio de 2016.*

BRASIL. Ministério da Justiça. **Norma Técnica de Padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento as Mulheres – DEAMs. Edição Atualizada.** Brasília: Ministério da Justiça. 2010.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher.** 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. 181p.

BUTLER, Judith. **Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"**. Buenos Aires: Paidós, 2002.

CELEGUIM, Cristiane Regina Jorge; ROESLER, Heloísa Maria Kiehl Noronha. A invisibilidade social no âmbito do trabalho. **Revista Científica da Faculdade das Américas**, ano, v. 3, 2009.

DA COSTA, Fernando Braga. **Homens invisíveis: relato de uma humilhação social**. Globo Livros, 2004.

COSTA, Fernando Braga da. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas**. 2008. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CUNHA, Yuri Rodrigues. TERCEIRIZAÇÃO E O SETOR PÚBLICO. **Política & Trabalho**, n. 43, 2015.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE SOUZA, Elaine Silva. A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. **III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero**, 2010.

DE SOUZA, Sandra Duarte. Educação, trabalho e socialização de gênero: quando ser mulher pesa mais na balança da desigualdade social. **Educação & Linguagem**, v. 11, n. 18, p. 170-185, 2009.

DE SOUZA, TATIELE PEREIRA. IDENTIDADE E SUBALTERNIDADE: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza.

DIEESE (Departamento de Estudos Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2003. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 20 de março de 2016.

DIEESE, Departamento de Estudos Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro**. Nota técnica nº 112. Jul.2012. São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf> >. Acesso em 20 de março de 2016.

DIOGO, Maria Fernanda; MAHEIRIE, Kátia. De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, v. 7, n. 2, p. 557-579, 2007.

DRUCK, Graça. TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios?. 2011.

EMEDIATO, Carlos A. Educação e transformação social. **Análise Social**, p. 207-217, 1978.

GIL, Antônio C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

LISBOA, Teresa Kleba. Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas. **Mulher e trabalho**, v. 4, 2011.

MACHADO, Lia Zanotta. **Feminismo em movimento**. Editora Francis, 2010.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego. Brasília, 2005. Volume 8.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e Raça no Trabalho: Avanços e desafios. Brasília, 2010.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Perfil do trabalho decente no Brasil. Brasília. Escritório da OIT Brasil, 2006.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. Portugal, 2ª Edição, 2007. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/abc%20dos%20direitos%20das%20mulheres_606.pdf>.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226245.pdf>.

ONU BRASIL. Organização das Nações Unidas. **Notícia - Violência contra mulher é a violação de direitos humanos mais tolerada no mundo**. Publicada em 25/11/2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/violencia-contra-a-mulher-e-a-violacao-de-direitos-humanos-mais-tolerada-no-mundo-afirma-onu/>> Acesso em 23 de maio de 2016.

OSORIO, Rafael Guerreiro. O sistema classificatório de cor ou raça do IBGE. 2003.

PADILHA, Valquiria. A realidade do trabalho subalterno de limpeza em shopping center. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**, v. 39, 2011.

PADOVANI, Ariovaldo. SST EM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO.

PRINS, Baukje; MEIJER, Irene Costera. Como os corpos se tornam matéria: entrevista com Judith Butler. **Revista estudos feministas**, v. 10, n. 1, p. 155-167, 2002.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. Editora Moderna, 1987.

SILVA, Rogério Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. **Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV**, n. 92, 2011.

SORJ Bila. “O feminismo e os dilemas da sociedade brasileira” In BRUSCHINI, Cristina e UNBEHAUM, Sandra (orgs). *Gênero e democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: Editora 34, 2002.

SUAREZ, Mireya. “Gênero: uma palavra para desconstruir idéias e um conceito empírico e analítico.” In: Silva, K. (org.) *Gênero no Mundo do trabalho: I Encontro de intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. Brasília: Agencia Canadense, Brasília, 2000.

TST, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 331. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html
Acesso em 20 de maio de 2016.

ANEXOS

Anexo - A - Termo de Livre Consentimento Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidada a participar, como voluntária e sem pagamento, em uma pesquisa da UnB/CNPq. Após ser informada, caso aceite fazer parte dela, você ou uma testemunha assinará ao final deste documento. Você tem todo direito de se recusar a participar agora ou a qualquer momento da pesquisa, sem sofrer prejuízos.

Título da pesquisa: Trabalhadoras invisibilizadas – trabalho, cidadania, saúde, educação e violência, Coordenada: Profa. Tânia Mara C. Almeida.

Você pode pedir esclarecimentos à equipe de pesquisador/as ou ao Comitê de ética em Pesquisa da UnB durante a pesquisa e após a sua conclusão. O/As pesquisador/as podem ser contatado/as pelo Departamento de Sociologia/UnB: 31077320. O CEP pode ser contatado pelo e-mail cep_ih@unb.br

O objetivo da pesquisa é estudar vivências e ideias de trabalhadoras. A escolha de quatro profissões – Trabalhadoras domésticas, garis, serviços gerais e construção civil – resulta da vontade de se conhecer os grupos que trabalham em atividades parecidas com aquelas desenvolvidas nas suas casas e com atividades vistas como de menos importância social e econômica, como nojentas e como tarefas de mulher. O conhecimento de sua realidade pode ajudar na elaboração de leis e políticas que contribuam para a melhoria das condições de trabalho de sua profissão. Suas falas só serão usadas para finalidade da pesquisa, sendo que seus resultados poderão ser divulgados sem a sua identificação.

Nome do pesquisador/a:

Nome da participante:

Local, data e horário da aplicação:

.....

Anexo - B - Questionário aplicado

*Trabalhadoras Invisibilizadas – trabalho, cidadania, saúde, educação e violência***QUESTIONÁRIO TERCEIRIZADAS**

Profa Tânia Mara Campos de Almeida () sem religião () outras _____

Número: _____ **Pesquisador/a:** **6) Qual a sua cor?**
 _____ () branca () parda

Data: _____ **Local** () preta () amarela
aplicação: _____

Início _____ **hs/min** -
Término _____ **hs/min**

7) Possui alguma necessidade especial? (
) não
 () sim, qual _____

8) GARI
9) GARI
10) Número de filhos (com idade e sexo
respectivamente): _____

I - Bloco - Identificação da
entrevistada/o

1) Sexo:

2) Idade:

3) Estado Civil:
 () solteira/o () casada/o
 () união estável () separada/o
 () viúva/o () outro _____

4) Escolaridade:
 () sem Instrução () alfabetizado
 () 1ª à 4ª série () 5ª à 8ª série
 () médio incompleto () médio completo
 () superior incompleto () superior completo

5) Religião:
 () católica () protestante
 () espírita () candomblé/umbanda

II - Bloco – Local de trabalho

11) GARI
12) Quanto tempo trabalha na empresa?

13) Quanto tempo trabalha na
profissão? _____

14) Em qual setor está lotada?

15) Quanto tempo trabalha na instituição?

16) Qual o seu local de trabalho na
instituição, no
momento? _____

III - Bloco - Características do trabalho

17) GARI

18) GARI

19) Qual é o seu serviço/atividade?

() catação () transporte de materiais

() coleta () limpeza de ambientes () varrição

() Outros

20) A que horas inicia e termina seu turno de trabalho?

21) Há intervalo? () não () sim – a) especifique:

22) Há diferença entre essa empresa e a que trabalhava antes? () não () sim – pergunte:

a) Quanto aos direitos?

b) Quanto ao salário?

c) Quanto ao horário de trabalho?

d) Outros:

23) Você faz parte de uma turma/equipe de trabalho? () não () sim

a) A sua turma/equipe de trabalho é:

() fixa () móvel

24) Quem designa a localização das turmas/equipes?

25) Como é formada essa equipe: quantos homens () e quantas mulheres ()?

26) Quem é o/a chefe: () homem () mulher

27) Há uma divisão de tarefas dentro da equipe para as mulheres e os homens? () não () sim

a) Se sim, a divisão é: () imposta () espontânea

b) Como é e por quem é feita?

28) O que fazem as mulheres na equipe:

29) O que fazem os homens na equipe:

30) Há equipe só de mulheres? () não () sim

31) Há equipe só de homens? () não () sim

32) Você utiliza uniforme?

() calça () bota () blusa () chapéu

() máscara () Outros _____

a) É obrigatório: () não () sim

b) Como você avalia o uso do uniforme:

() positivo () negativo () tanto faz

33) Quais são os instrumentos/materiais de trabalho utilizados durante uma jornada

() vassoura () pá

() espeto () carrinho

() saco de lixo () produto de limpeza

() pano de chão/flanela () outros

a) Como você avalia os instrumentos de trabalho?

() negativo () positivo () tanto faz

34) GARI

35) GARI

36) GARI

37) Você usa equipamentos de segurança?

() não () sim a) Se sim, quais?

() luvas () máscaras

() sapatos, botas, galochas () cones

() outros

b) Como avalia o uso dos equipamentos?

() negativo () positivo () indiferente

38) Quantas horas fica em pé durante a jornada de trabalho?

39) Quais dias da semana você descansa?

40) Trabalha domingo e feriado? () não () sim

41) Você trabalha mais de oito horas por dia?

() não () sim, quanto _____

42) Onde você almoça? _____

43) Você é que traz seu almoço?

() sempre () quase sempre

() nunca () quase nunca

44) GARI

45) GARI

46) GARI

47) As mesmas regras de trabalho são seguidas pelas grávidas? () não () sim

48) O que considera melhor no seu trabalho? Dê exemplos: _____

49) O que considera mais difícil em seu trabalho?

Exemplos: _____

50) Quais são os riscos comuns no seu trabalho?

Exemplos: _____

51) GARI

52) Houve alguma situação em que você sentiu nojo do seu trabalho? () não () sim

a) Descreva, se sim: _____

53) Fez algum treinamento para fazer esse trabalho? () não () sim

54) Exerce ou já exerceu algum cargo de chefia?

() não () sim

55) Antes de ingressar nesta profissão fazia o quê?

56) É sindicalizada? () não () sim
– a) qual o sindicato?

57) Qual sua renda aproximada?

58) Além do seu emprego, realiza outra atividade remunerada? () não () sim
– a) qual atividade?

b) Qual sua renda na atividade? _____

59) Tem carteira assinada? () não () sim
a) Se sua carteira é assinada, quem faz o recolhimento do INSS?

60) A carteira fica na empresa ou com você?
() na empresa () comigo

61) Além da carteira assinada, quais outros direitos você tem?

62) Qual é a importância do recolhimento do INSS? _____

63) O valor registrado na sua carteira de trabalho é o mesmo que você recebe?
() não, é menor () não, é maior
() não sei () sim

64) Já usou a licença gestante neste emprego, com salário e 4 meses de licença? () não () sim

65) Já usou de licença médica/auxílio saúde recebendo pelo INSS?

() não () sim – a) quantas vezes?

b) () Doença pessoal () Doença familiar

66) Já usou licença médica/auxílio saúde para pequenas faltas? () não () sim

67) Já foi mudada de equipe por alguma razão?
() não () sim - a) por quê?

68) Já foi demitida de outra empresa alguma vez?

() não () sim- a) recebeu aviso prévio?
() não () sim

69) Se você se demitiu, avisou com trinta dias de antecedência? () não () sim

70) Você já recorreu à justiça para resolver algum problema trabalhista?
() não () sim

71) Você considera a justiça do trabalho eficiente para resolver problemas?
() não () sim

72) A cada ano de trabalho recebe trinta dias de férias? () não () sim

73) Recebe algum benefício do governo?
() não () sim – a) qual/quais?

IV - Condições de Moradia e de Transporte

74) Onde você mora?

75) Sua moradia é: () Própria () Alugada
() Outra condição Qual?

76) Com quem você mora?
() Sozinha () Com os Pais

() Marido/Companheiro/Companheira
() Filhos/as () Outros parentes
() Amigos/as () Outros

77) A _____ que _____ horas
acorda? _____

78) Quais tarefas você faz antes de sair de casa? _____

79) O que faz ao chegar em casa?

80) Caso não more sozinha, alguém divide as tarefas domésticas com você? () não () sim
a) _____ quem?

81) Qual o transporte usado para ir ao trabalho?
() ônibus () carro () metrô

() bicicleta () carona () a pé

82) Quanto tempo você gasta para chegar ao trabalho? () menos de 1h () entre 1 e 2hs () entre 2 e 3hs () mais de 3hs

83) Quanto tempo você gasta para retornar a sua casa? () menos de 1h () entre 1 e 2hs () entre 2 e 3 hs () mais de 3 hs

84) Quanto gasta de dinheiro em transporte durante um mês de trabalho? _____

a) Recebe vale transporte?
() não () sim – b) quanto?

85) Recebe vale alimentação?
() não () sim – a) quanto?

86) No caso da empresa oferecer transporte, você tem desconto no salário?
() não () sim – a) quanto?

V - Trabalho, Família e Vida Pessoal

87) Quando você vai para o trabalho com quem deixa filhos/as?

88) Nas férias escolares, com quem você deixa as crianças? _____

89) Você está estudando? () não () sim – a) por que?

90) Você fez algum curso de qualificação profissional? () não () sim - a) qual/is? _____

91) No seu tempo livre em casa, o que faz? _____

92) O que faz para ter lazer no fim de semana? _____

VI - Discriminações e Violência no Tratamento

93) Já se sentiu ofendida, menosprezada, constrangida, inferiorizada ou discriminada por ser terceirizada? () não () sim – a) em _____ quais situações? _____

94) Já sofreu algum xingamento, insulto, ofensa ou humilhações no trabalho? () não () sim - a) em quais situações? _____

95) Já foi agredida fisicamente (tapas, socos, chutes ou objetos cortantes) durante o trabalho? () não () sim - a) em quais situações? _____

96) Já sofreu algum ato de discriminação por ser mulher em seu atual emprego? () não () sim - a) em quais situações? _____

97) Já sofreu algum ato de discriminação racial no seu atual emprego? () não () sim - a) em quais situações? _____

98) Já foi constrangida ao presenciar, manter ou a participar de relação sexual não desejada no atual emprego ou em outros? () não () sim – a) em quais situações? _____

99) Você fez algo ao sofrer uma das violências acima? Ou, se não ocorreu, o que faria se ocorresse?

() discute ou revida () fica calada

() chora () pede demissão

() procura ajuda em órgãos públicos ou no _____ sindicato da categoria

() Procura a DEAM () outros _____

VII - Violência Doméstica

100) Já sofreu algum tipo de xingamento insulto ou humilhação por parte do/a marido/companheiro(a)? () não () sim - a) _____ em _____ quais situações? _____

_____ **101)** Já foi constrangida a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada com seu/sua marido/parceiro(a)? () não () sim – a) _____ em _____ quais situações? _____

102) O que fez? Ou, o que faria se ocorresse? _____

103) Na sua opinião, qual/is as causas da violência contra as mulheres?

104) Você conhece a Lei Maria da Penha?
 não sim – a) o que pensa sobre a lei? _____

VIII - Condições de saúde

105) Já sofreu algum acidente de trabalho?
 não

sim - a) qual?

106) Há algum problema de saúde provocado pelo tipo de trabalho que realiza? não sim

a) Se sim, quais? Queimadura micose

Dor nas pernas (varizes) Dor na coluna Intoxicação/alergia por produtos químicos/poeira

outros

IX - Expectativas

107) Sente-se realizada no emprego? não sim

a) Por quê? _____

108) Gostaria de mudar de emprego? não sim

a) Por quê? _____

b) Se sim, que tipo de emprego lhe agradaria _____ mais?

109) Você pretende realizar algum curso ou outra qualificação/capacitação? não sim - a) qual seria?

110) O que a deixaria feliz neste momento? _____

111) O que deseja para o futuro de suas filhas? _____

112) O que deseja para o futuro de seus filhos? _____

113) Qual era/é a profissão da sua mãe? _____

114) Quantos filhos/as ela teve/tem? _____

115) Sua mãe se separou do marido/companheiro(a)? não sim

116) De que localidade/região sua mãe é/era? _____

117) Qual era/é a profissão do seu pai?

118) De qual localidade/região seu pai é/era?

119) Há setores da UnB que você utiliza, tais como biblioteca, sala de informática, R.U.? () não () sim

120) Gostaria de utilizar? () não () sim

a) Por quê?

b) Se sim, quais setores?

X - Observações Gerais: