

SUÉLEM DA SILVA OLIVEIRA

**A PRECARIZAÇÃO E A INVISIBILIDADE NA VIDA DE TRABALHADORAS
TERCEIRIZADAS DO SETOR DE LIMPEZA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O
CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA/MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA
MINAS GERAIS - BRASIL
2018

**Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa**

T

O48p
2018

Oliveira, Suélem da Silva, 1982-

A precarização e a invisibilidade na vida de trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza na administração pública : o caso da Universidade Federal de Viçosa/MG / Suélem da Silva Oliveira. – Viçosa, MG, 2018.

xiv, 95 f. : il. ; 29 cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Tereza Angélica Bartolomeu.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 73-83.

1. Terceirização. 2. Trabalho e família. 3. Trabalhadoras - Saúde e Higiene. 4. Limpeza - Terceirização. I. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia Doméstica. Programa de Pós-Graduação m Economia Doméstica. II. Título.

CDD 22. ed. 658.4058

SUÉLEM DA SILVA OLIVEIRA

**A PRECARIZAÇÃO E A INVISIBILIDADE NA VIDA DE TRABALHADORAS
TERCEIRIZADAS DO SETOR DE LIMPEZA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O
CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA/MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 24 de maio de 2018.



Roberta Freitas Guerra



Silvane Guimaraes Silva Gomes



Tereza Angélica Bartolomeu
(Orientadora)

DEDICATÓRIA

Com o coração cheio de gratidão dedico este trabalho a Deus e a todos os amigos que fazem parte da minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

A Deus por todas as bênçãos recebidas. A doutrina espírita por me proporcionar a sustentação nos momentos difíceis, por me fazer entender o que sou, de onde vim e quais meus propósitos nesta vida.

Aos meus pais, por todo apoio, carinho e pela criação que recebi, por ter tido uma infância maravilhosa.

Aos meus avós paternos, pela oportunidade de ter transformado a “roça” em um lugar mágico e cheio de criações.

Aos meus amigos, por toda troca de experiências, sorrisos, lágrimas, enfim, por todo crescimento proporcionado pela amizade sincera e profunda.

Aos meus companheiros irmãos do Setor Juventude do 21º Conselho Regional Espírita, ao lado deles vivenciei aventuras maravilhosas, bons momentos em que descobrimos juntos a verdadeira alegria.

Aos meus familiares por todo carinho.

A todos os meus antigos professores, em especial a “tia” Débora, que com seu carinho me mostrou o que é ser professora, a Dona Isabel (*in memoriam*) a melhor diretora do mundo.

Aos meus professores do Curso de História e Direito da UFV, vocês contribuíram muito para minha formação.

A todos os professores e funcionários do Departamento de Economia Doméstica pelos ensinamentos ministrados e auxílio sempre dispensado aos alunos.

À minha orientadora Tereza Angélica Bartolomeu, pela orientação, carinho, pelos ensinamentos e, principalmente, pela confiança e amizade. O meu muito obrigado e que Deus lhe abençoe sempre.

À Ritinha, pelas conversas, troca de experiências, ensinamentos.

À Charlista, pela colaboração nas transcrições das entrevistas, pela troca de experiências e parceria em diversos momentos. Que Deus lhe proteja e abençoe sempre.

A todas as pessoas que participaram da pesquisa, pela disposição e pela contribuição através da exposição de suas ideias, opiniões e percepções sobre o tema investigado.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por viabilizar a pesquisa a partir da bolsa de estudos. Enfim, a todos que acreditaram em mim, e contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho. Obrigada!

BIOGRAFIA

Suélem da Silva Oliveira, filha de Aldemir Afonso de Oliveira e Nilza Alves da Silva Oliveira, nasceu em Manhuaçu, Minas Gerais.

Concluiu o ensino médio, na Escola Estadual Tiradentes, localizada na cidade de Manhuaçu-MG.

Em 2002, ingressou no curso de História na Universidade Federal de Viçosa, graduando-se em licenciatura em 2005.

Em 2006, ingressou no Curso de Direito na Universidade Federal de Viçosa, graduando-se em 2011.

E 2006 concluiu curso de Especialização *Lato Sensu* em HISTÓRIA na Faculdade Vale do Piranga, FAVAPI, Brasil.

Em 2013 concluiu curso de Especialização *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC Minas, Brasil.

Em 2016, ingressou no Programa de Pós - Graduação em Economia Doméstica da UFV, em nível de mestrado, na linha de pesquisa Trabalho, Consumo e Cultura.

Em maio de 2018, submeteu-se à defesa da Dissertação, obtendo o título de *Magister Scientae* em Economia Doméstica.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	vii
LISTA DE QUADROS	ix
LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS	x
RESUMO.....	xi
ABSTRACT	xiii
1. INTRODUÇÃO	1
1.2. Problema.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo Geral	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
2. METODOLOGIA.....	4
2.1. População e Amostra	4
2.2. Tipo de Pesquisa e Método de Coleta de Dados.....	5
2.3. Método de Análise de Dados	7
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
3.1. Terceirização.....	8
3.1.1. Conceito e Contextualização	8
3.1.2. A Terceirização no Serviço Público no Brasil	8
3.1.3. Aspectos Sociais da Terceirização	15
3.2 Trabalho e Divisão Sexual do Trabalho.....	18
3.3. Família e Trabalho Feminino.....	20
3.4. Saúde do Trabalhador	23
3.5. O Trabalho de Serviços Gerais	26
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
4.1 Aspectos Gerais da Terceirização dos Serviços de Limpeza Promovida na Universidade Federal de Viçosa.....	29
4.2. Caracterização dos Sujeitos Envolvidos na Terceirização.....	31

4.3. Características do Trabalho nos Serviços de Limpeza Terceirizados da Universidade Federal de Viçosa.....	41
4.4. Ambiente Laboral e a Percepção que as Trabalhadoras têm da sua Condição de Saúde ..	54
4.5. Relações entre o Trabalho Realizado pelas Trabalhadoras Terceirizadas e a sua Vida Familiar.....	62
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
6. BIBLIOGRAFIA	73
7. APÊNDICES	84
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista com as Trabalhadoras Terceirizadas.....	84
APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista com o Representante das Empresas Prestadoras de Serviços	88
APÊNDICE C - Roteiro de Entrevista com Funcionário da UFV que Atua como Gestor de Contratos Terceirizados da UFV	90
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	92
APÊNDICE E – Autorização para a Realização da Pesquisa na UFV	95

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Faixa Etária das Trabalhadoras Entrevistas e Tempo de Serviço como Terceirizada..	33
Tabela 2: Escolaridade e Idade	34
Tabela 3: Trabalho Exercido para Complementar a Renda e Posição da Renda nas Famílias	35
Tabela 4: Estado Civil e Posição da Renda nas Famílias	36
Tabela 5: Estado Civil e Presença de Filhos	37
Tabela 6: Trabalhadoras que Possuem Filhos: Estado Civil e Renda.	37
Tabela 7: Idade das Trabalhadoras que Tiverem a Carteira de Trabalho Profissional Assinada pela Primeira vez nos Serviços Terceirizados da UFV e o Tempo de Serviço nos Serviços de Limpeza da UFV	39
Tabela 8: Atividades Desenvolvidas pelas Trabalhadoras antes de Ingressarem nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	40
Tabela 9: Tempo de Serviço das Trabalhadoras nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV.	42
Tabela 10: Relação entre a Média de Transferências das Trabalhadoras entre os Setores da UFV - Viçosa e o Tempo de Serviço como Terceirizada nos Serviços de Limpeza.	46
Tabela 11: Identificação do Responsável por Determinar o Roteiro das Atividades Laborais das Trabalhadoras	49
Tabela 12: Grau de Satisfação com o Trabalho Realizado e Desejo de Trabalhar em outra Ocupação	51
Tabela 13: Demandas Judiciais e Tempo de Serviço nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	54
Tabela 14: Trabalhadoras de 31 a 40 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	55
Tabela 15: Trabalhadoras de 41 a 50 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	56

Tabela 16: Trabalhadoras de 51 a 60 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	57
Tabela 17: Trabalhadoras de 31 a 40 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	58
Tabela 18: Trabalhadoras de 41 a 50 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	58
Tabela 19: Trabalhadoras de 51 a 60 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV	59
Tabela 20: Relação entre as Trabalhadoras que Realizavam Trabalho Extra para Complementar a Renda e as Atividades que se Dedicavam após o Dia de Trabalho nos Serviços de Limpeza Terceirizados	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Fórmula para Cálculo da Amostra	04
Quadro 2: Perfil Socioeconômico das Trabalhadoras.....	32

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

ADC - Ação Declaratória de Constitucionalidade

BIRD - Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento

DIEESE-CUT - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos e Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EPIS - Equipamentos de Proteção Individual

UREMG - Universidade Rural do Estado de Minas Gerais

ESAV - Escola Superior de Agricultura e Veterinária

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FMI - Fundo Monetário Internacional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado

PIS – Programa de Integração Social

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SEMT - Serviços Especializados de Medicina do Trabalho

SCIELO - *Scientific Electronic Library Online*

UFBA - Universidade Federal da Bahia

UFV - Universidade Federal de Viçosa

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Manual do Gestor de Contratos

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TST - Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

OLIVEIRA, Suélem da Silva, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, maio de 2018. **A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG.** Orientadora: Tereza Angélica Bartolomeu.

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva e a globalização e, com a gestão do Estado marcada pelo neoliberalismo, a terceirização ganhou destaque. Mas como ficam os trabalhadores? O presente estudo “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG” teve como objetivo compreender a vida das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa e as relações entre o trabalho, a família e a saúde dessas mulheres. Para tanto, o local escolhido para a realização da pesquisa foi a Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa. Essa pesquisa se justifica em vários aspectos, tendo em vista ser a terceirização assunto central nas relações de trabalho, faz cada vez mais parte da vida dos trabalhadores, presente na maioria dos ambientes de trabalho. Por isso, a necessidade de intensificar o estudo deste fenômeno, suas características e implicações, tendo como eixos norteadores o trabalho feminino, a saúde e a vida familiar. Utilizando-se de metodologia qualitativa e quantitativa, a principal fonte de informações deste estudo foram entrevistas com as mulheres trabalhadoras terceirizadas dos Serviços de Limpeza da UFV. A análise dos dados foi realizada utilizando a técnica da análise de conteúdo. Os dados passíveis de serem quantificados foram tratados a partir de estatística simples. Os resultados apontaram satisfação dos familiares das trabalhadoras com o trabalho executado por elas, mas tal satisfação se relacionava ao fato delas estarem empregadas. No que concerne à percepção das trabalhadoras em relação ao trabalho executado, notou-se certa dualidade, ao mesmo tempo em que estavam satisfeitas, desejavam mudar de ocupação profissional. Por fim, os dados obtidos revelaram certo equilíbrio no percentual de trabalhadoras que associavam sua condição de saúde ao trabalho realizado e aquelas que não faziam tal associação. Diante dos resultados obtidos, conclui-se que o trabalho nos Serviços de Limpeza terceirizados é para as trabalhadoras uma opção mais interessante diante da trajetória profissional que tiveram. Entretanto, os Serviços de Limpeza terceirizados da UFV mostrou ser um trabalho precário, flexibilizado, posto não ter sido capaz de exercer uma função de sociabilidade. É precário, na medida em que a discriminação está presente, ainda

que não seja de forma explícita. É precário, na medida em que as trabalhadoras associaram o trabalho realizado ao surgimento de dores ou problemas de saúde. Por fim, diante dos resultados obtidos, da complexidade do tema e, de sua importância, conclui-se pela necessidade de novas pesquisas sobre o tema ou sobre assuntos relacionados a ele.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Suélem da Silva, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, May, 2018.
Precarization and Invisibility in the Life of Female Outsourced Workers in the Cleaning Sector of Public Administration: The Case of the Federal University of Viçosa/MG.
Advisor: Tereza Angélica Bartolomeu.

Considering the changes occurred in the world of work since the restructuring of production and globalization, as well as with the management of the state marked by neoliberalism, outsourcing has been highlighted. But how are the workers? The present study "Precarization and Invisibility in the Life of Female Outsourced Workers in the Cleaning Sector of Public Administration: The Case of the Federal University of Viçosa / MG" aimed at understanding the life of female workers in the Outsourced Cleaning Services at UFV - Viçosa and the relationships among work, family and health of these women. Therefore, the chosen place for carrying out the research was the Federal University of Viçosa, Viçosa campus. This research is justified in several aspects, considering that outsourcing is a central issue in labor relations, it is becoming more and more part of workers' lives present in most work environments. Thus, it is necessary to intensify the study on this phenomenon, its characteristics and implications, having as guiding axes female work, health and family life. By using qualitative and quantitative methodology, the main source of information in this study were interviews with the outsourced women workers at UFV Cleaning Services. Data analysis was performed using the content analysis technique. The data that can be quantified were treated from simple statistics. The results indicated satisfaction of the workers' relatives with the work performed by them, but such satisfaction was related to the fact that they were employed. Concerning the perception of the workers in relation to the work performed, a certain duality was noticed, at the same time that they were satisfied, they wanted to change their occupation. Finally, the data obtained showed a certain balance in the percentage of workers who associated their health condition with the work performed and those who did not make such association. Given the results obtained, it is concluded that the work in outsourced Cleaning Services at UFV is for the workers a more interesting option in view of their professional trajectory. However, the work proved to be precarious and flexible, since it was not able to perform a sociability function. It is precarious due to the presence of discrimination, even if it is not explicit. Also, the precarity can be seen when the workers associate the work performed to the

emergence of pain or health problems. Finally, given the results obtained, the complexity of the theme, and its importance, it is concluded that there is need for new research on the subject or on subjects related to it.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG” objetiva conhecer a vida das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa e as relações entre o trabalho, a família e a saúde dessas mulheres.

O interesse por este tema ocorreu pela identificação das peculiaridades dos Serviços de Limpeza terceirizados durante atuação profissional como advogada trabalhista na cidade de Viçosa, o contato com inúmeros trabalhadores terceirizados que atuavam nos serviços terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, mas que não compreendiam a terceirização, suas histórias, seus dramas, seus anseios e receios, levantou questionamentos e necessidade de analisar a temática da terceirização mais detidamente.

Para tanto, o local escolhido para a realização da pesquisa foi a Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa. O público eleito foram às mulheres, tendo em vista a vasta literatura que destaca ser o trabalho feminino mais precarizado que o masculino (HIRATA, 2009; RODRIGUES, 2012). O foco foram os Serviços de Limpeza, ainda percebido como um trabalho de aspectos mais servil, conforme estudo realizado por Souza (2010). Adotou-se como eixos norteadores a possível interação entre o trabalho feminino, a saúde e a família.

Estes três eixos foram selecionados devido a estudos que demonstram ser o trabalho terceirizado mais extenuante, relacionado a processos de adoecimentos (DIEESE-CUT, 2014). A individualização no ambiente laboral, bem como a alta rotatividade também são elencadas como fatores desencadeantes de adoecimentos (ANTUNES; DRUCK, 2013; ANTUNES; PRAUN, 2015). Além disso, o trabalho feminino foi selecionado devido aos estudos que demonstram as peculiaridades da inserção das mulheres no mercado de trabalho (HIRATA, 2009). Por fim, autores como Borges (2006) sugerem que, a partir da reestruturação produtiva não é mais possível separar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, da vida familiar dos trabalhadores.

A reestruturação produtiva e a globalização, aliada a automação e aos novos modelos de produção, modificaram a sociedade global e provocaram transformações nas relações de trabalho, no aspecto político o neoliberalismo ganhou relevo e a terceirização destaque. A terceirização “tem sido usada para referir o processo no qual empresas externalizam parte das atividades necessárias ao processo produtivo, transferindo-as para outras empresas”

(BORGES; DRUCK, 1993, p. 1). Também é conceituada como a relação trilateral que se dá entre trabalhador, empresa interposta e tomador de serviços, mas o vínculo empregatício é constituído apenas pelo empregador aparente (empresa interposta) e pelo trabalhador terceirizado (CASSAR, 2011).

No contexto da ideologia neoliberal que culminou na Reforma do Estado, a terceirização ganhou destaque, pois a Administração Pública passou a terceirizar atividades de apoio como limpeza, vigilância e manutenção o que intensificou com a Lei nº. 9.632 de 07 de maio de 1998 (BRASIL, 1998), que extinguiu os cargos públicos e abriu espaço para a terceirização de diversos serviços públicos.

Temos que a terceirização é assunto central nas relações de trabalho, faz cada vez mais parte da vida dos trabalhadores, presente na maioria dos ambientes de trabalho. Por isso, a necessidade de intensificar o estudo deste fenômeno, suas características e implicações, tendo como eixos norteadores a possível interação entre o trabalho terceirizado, o trabalho feminino, a família e a saúde, afinal, ao que parece a terceirização será cada vez mais utilizada seja por empresas privadas, seja pela Administração Pública.

Essa pesquisa se justifica em vários aspectos. No setor empresarial, a terceirização tem sido recomendada como estratégia econômica (SARATTI et al. 2008). No aspecto social, tem sido considerada o símbolo da precarização do Trabalho (ANTUNES, 2002). No âmbito jurídico e político é assunto central devido à edição da Lei 13.429/2017 (BRASIL, 2017) que ampliou as possibilidades de terceirizar. Mas, como ficam os trabalhadores; ainda mais se estes forem mulheres?

A proposta dessa pesquisa é investigar a vida laboral das mulheres trabalhadoras terceirizadas da Universidade Federal de Viçosa que prestam Serviços de Limpeza. Desse modo, pretendeu-se averiguar as seguintes questões: Quais os aspectos gerais dos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa? Qual o perfil das trabalhadoras que laboram nos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa? Como é a rotina laboral das trabalhadoras? Como são suas relações profissionais? Qual a percepção que a mulher trabalhadora terceirizada tem do trabalho que executa? Qual a percepção que as trabalhadoras terceirizadas têm da sua condição de saúde e se relacionam a saúde ao trabalho realizado? Qual a percepção que os familiares das trabalhadoras possuem em relação ao trabalho realizado por elas? Por isso, a proposta foi aprofundar a análise da vida das trabalhadoras terceirizadas dos Serviços de Limpeza da UFV adotando como eixos fundamentais: o trabalho, a saúde e a vida familiar.

Para tanto, a presente pesquisa caracterizou-se por ser quantitativa e qualitativa, de natureza descritiva e exploratória através do Estudo de Caso. Portanto, não foi possível fazer uma pesquisa passível de ser generalizada. Utilizou-se a pesquisa bibliográfica para discutir os dados obtidos mediante entrevista. A análise dos dados foi realizada mediante a técnica da análise de conteúdo. Os dados passíveis de serem quantificados foram agrupados e executou-se a análise estatística simples com apoio do sistema *Microsoft Office Excel 2007* que permitiu elaborar planilhas fazer correlações, bem como identificar aspectos semelhantes nas respostas para estudo.

1.2. Problema

Qual a percepção que as mulheres trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV – Viçosa possui do trabalho que executam, da sua saúde e como suas famílias percebem o trabalho delas?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Analisar a vida das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa e as relações entre o trabalho, a família e a saúde dessas mulheres.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar os aspectos gerais dos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa;
- Caracterizar o perfil das trabalhadoras que laboram nos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa.
- Analisar as principais características do trabalho terceirizado nos Serviços de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa e a percepção que as trabalhadoras possuem do seu trabalho;
- Investigar a percepção que as trabalhadoras terceirizadas têm da sua condição de saúde e se relacionam sua saúde ao trabalho realizado;
- Averiguar a percepção que os familiares das trabalhadoras possuem em relação

ao trabalho realizado por elas.

2. METODOLOGIA

2.1. População e Amostra

A população alvo deste estudo foi composta por mulheres trabalhadoras terceirizadas dos Serviços de Limpeza da UFV - Viçosa que estavam trabalhando neste serviço há pelo menos um ano. Inicialmente foi feito contato com os representantes das duas empresas terceirizadas do Setor de Limpeza que atuam no *Campus* de Viçosa. Solicitou-se a eles uma listagem com os nomes das trabalhadoras que laboravam como terceirizadas nos Serviços de Limpeza a mais de um ano.

Tais informações foram fornecidas e, através delas obteve-se uma população de 90 trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados com vínculos empregatícios acima de um ano. O recorte temporal de um ano foi necessário para que a trabalhadora tivesse vivenciado experiências diversas no desenvolvimento do seu trabalho como terceirizada e, portanto, tenha uma real noção das características deste. Foi entrevistado um gestor de contratos de Serviços de Limpeza terceirizado da UFV e um representante das empresas terceirizadas.

Utilizou-se uma amostragem aleatória simples, “neste tipo de amostra, a premissa é de que cada componente da população estudada tem a mesma chance de ser escolhido para compor a amostra (MAROTTI et al. 2008, p. 188). Para calcular a amostra, empregou-se a seguinte fórmula:

Quadro 1- Fórmula para Cálculo de Amostra

$$n = \frac{\sigma^2 p.q.N}{e^2 (N-1) + \sigma^2 p.q}$$

n = tamanho da amostra (o que se deseja saber)

σ^2 = nível de confiança escolhido, expresso em nº de desvios-padrão ($\sigma = 1,96$ nível de confiança de 95%

p = porcentagem com a qual o fenômeno se verifica

q = porcentagem complementar

e = erro máximo permitido

N = tamanho da população

Fonte: MAROTTI et al. (2008)

Para o cálculo amostral adotou-se erro amostral de 10%, intervalo de confiança de 95%, e probabilidade de ocorrer ou não o evento de 50%, chegou-se à amostra de 47 trabalhadoras com mais de um ano de serviço.

2.2. Tipo de Pesquisa e Método de Coleta de Dados

A pesquisa foi desenvolvida a partir da utilização de uma combinação de técnicas ou procedimentos metodológicos e caracterizou-se por ser quantitativa e qualitativa. A utilização destes dois métodos não se opõe, pois a realidade abrangida por eles se interagem (MINAYO, 1994).

A pesquisa quantitativa “é toda informação numérica resultante da investigação” (SABINO, 1996, apud LAKATOS; MARCONI, 2007, p. 283), caracteriza-se pelo emprego da quantificação na coleta e no tratamento das informações (RICHARDSON et al. 1999, apud LAKATOS; MARCONI, 2007). Tal método foi utilizado devido à possibilidade de quantificar os dados colhidos na entrevista. A pesquisa qualitativa foi utilizada para interpretar aspectos mais complexos e profundos do comportamento humano permitindo análises mais detalhadas (LAKATOS; MARCONI, 2007). A natureza da pesquisa caracterizou-se por ser descritiva e exploratória através do Estudo de Caso.

Segundo Trivinos (2013), os estudos descritivos permite conhecer a comunidade, suas características, possibilita descrever os fatos e fenômenos da realidade. As pesquisas exploratórias conferem maior familiaridade com o problema, permite que fique mais claro, além de possibilitar o aprimoramento de ideias. Compreende o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas envolvidas no problema pesquisado e análise de exemplos (GIL, 2002).

O Estudo de Caso, “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes.” (YIN, 2010, p. 39). Trata-se do estudo de um ou poucos objetos de forma profunda para permitir um conhecimento detalhado (GIL, 2002).

Para o desenvolvimento desta pesquisa, efetuou-se um levantamento bibliográfico em teses, dissertações *online* utilizou-se buscadores como *Google Acadêmico*, *La Referencia*. Pesquisou-se em banco de dados como os da *Scientific Electronic Library Online – SciELO*, em repositórios acadêmicos das Instituições de Ensino Superior, em livros e artigos

publicados em periódicos, para buscar outros estudos envolvendo a terceirização, trabalho feminino, relação entre trabalho, família e saúde, com o intuito de comparar, discutir os dados obtidos na presente pesquisa e dados obtidos de outras pesquisas.

Inicialmente foi realizada uma fase exploratória com extensa análise de documentos digitais disponíveis na página oficial da Universidade Federal de Viçosa sobre a terceirização nesta Instituição. Buscou-se informações que permitiram compreender o local de prestação de serviços das trabalhadoras terceirizadas do Setor de Limpeza.

O uso de entrevistas semiestruturada, baseada em um roteiro norteador foi o principal procedimento de coleta de dados (Apêndices A, B e C). Segundo Minayo (1994) o formulário semiestruturado é a combinação de perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas. Neste tipo de entrevista, o entrevistado pode discorrer sobre o assunto proposto, sem ficar preso à pergunta formulada.

As entrevistas foram realizadas com as trabalhadoras terceirizadas, um gestor de contrato da Universidade Federal de Viçosa e a encarregada de uma das empresas terceirizadas do Setor de Limpeza para discutir o trabalho nos Serviços de limpeza.

As entrevistas aconteceram no período de julho a setembro de 2017. A pesquisadora visitou, na parte da manhã, diferentes departamentos e órgãos da UFV – Viçosa, locais onde as trabalhadoras foram contactadas, quase sempre no horário do café. Após as apresentações, os objetivos da entrevista eram explicados e, diante do interesse das trabalhadoras, outro horário era agendado, quase sempre no intervalo de almoço do dia seguinte. Normalmente as entrevistas eram realizadas em salas do departamento onde as mesmas prestavam Serviços. Algumas entrevistas foram realizadas em áreas de convivência mais isoladas e discretas do *campus* da UFV - Viçosa.

Cerca de 70 trabalhadoras terceirizadas foram contactadas, 55 concederam entrevistas, porém 8 destas foram descartadas, pois tinham menos de 1 ano de serviço na atividade de limpeza da UFV - Viçosa.

O maior desafio das entrevistas foi o horário, por terem sido realizadas quase sempre no horário de almoço, para não atrapalhar a prestação das atividades laborais das trabalhadoras e, devido ao fato do intervalo ser de 1 hora, foi possível fazer apenas uma ou 2 entrevistas por dia o que tornou a fase da coleta de dados muito extensa.

A maior parte das trabalhadoras concordaram que as entrevistas fossem gravadas em meio digital. Algumas trabalhadoras não permitiram a gravação, sob a alegação de que tinham muita vergonha. Neste caso, as entrevistas foram mais demoradas, pois as respostas tiveram

que ser anotadas enquanto a trabalhadora falava.

Da mesma forma, foi entrevistado um gestor de contratos terceirizados do Setor de Limpeza da UFV - Viçosa, bem como uma encarregada de uma das empresas prestadoras de Serviços. A entrevista com o gestor e a encarregada foram realizadas no mês de novembro de 2017. As transcrições das entrevistas foram feitas de outubro a novembro de 2017.

Importante salientar que antes de aplicar os métodos de coleta de dados foi apresentado ao entrevistado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, conforme exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Tal documento informava aos participantes que em atenção à dignidade humana toda pesquisa se processa com o consentimento livre e esclarecido dos participantes e é através dele que estes manifestavam a sua anuência à participação na pesquisa (Apêndice D). Buscou-se a autorização das empresas prestadoras de serviços de limpeza terceirizadas, bem como do órgão da Universidade Federal de Viçosa responsável pela gestão dos serviços terceirizados para a realização da pesquisa (Apêndice E).

2.3. Método de Análise de Dados

Os dados passíveis de serem quantificados foram analisados através de estatística descritiva simples. Para tanto utilizou-se o sistema *Microsoft Office Excel 2007* que permitiu elaborar planilhas e agrupar as respostas semelhantes. A partir disto foi possível elaborar tabelas comparativas entre as respostas. Os demais dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

Trivinos (2013) esclarece que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas como classificação dos conceitos, codificação destes, categorização. É um meio de perceber as comunicações com foco nas mensagens. Destaca que outra ideia essencial deste método é a inferência que pode surgir a partir de premissas levantadas com o estudo dos dados apresentados pela comunicação ou das informações fornecidas pelo conteúdo da mensagem. O método da análise de conteúdo possibilitou organizar o material, através do que Bardin (1977, apud TRIVINOS, 2013) chamou de pré-análise para, em seguida, fazer uma descrição analítica, que consiste em um estudo aprofundado das informações obtidas. Em seguida foi feita uma interpretação referencial, ou seja, uma análise mais intensa, profunda, aliada à reflexão.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. Terceirização

3.1.1. Conceito e Contextualização

Segundo Delgado (2012), a expressão terceirização, para a área de administração de empresas, enfatiza a descentralização de atividades empresariais para um terceiro à empresa. No Direito do Trabalho, terceirização é:

(...) o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2012, p. 436)

Para Viana (2012) existem dois tipos a terceirização a externa e a interna. A primeira ocorre quando uma indústria contrata outra para produzir peças, externalizando parte do processo produtivo. A segunda quando uma empresa contrata outra para fornecer mão de obra para determinada tarefa. O objeto deste estudo é a terceirização interna.

No Brasil, ganhou relevo com a reestruturação produtiva e com a implementação das políticas neoliberais que objetivaram “diminuir o tamanho” do Estado. A presente pesquisa relaciona-se a terceirização de serviços promovida pela Administração Pública. Por este motivo, efetuou-se uma análise sobre o neoliberalismo, modelo de gestão pública que culminou na Reforma do Estado e abriu caminhos para o emprego da terceirização nos serviços públicos.

3.1.2. A Terceirização no Serviço Público no Brasil

Com o intuito de compreender as mudanças que ocorreram na gestão do Estado e permitiram a intensificação da terceirização nos serviços públicos é necessário destacar como surgiu o neoliberalismo.

As revoluções burguesas ocorridas nos séculos XVII e XVIII na Europa levaram ao fim do Estado Absolutista e ao surgimento do Estado Liberal, que se caracteriza pela não intervenção estatal nas relações sociais e na economia. O Estado deveria se concentrar em manter a ordem pública (MIRAGLIA, 2008). Tal modelo de gestão se fundamenta nas teorias preconizadas por Adam Smith e David Ricardo. Esses autores defendiam que o mercado não deveria sofrer regulação. A teoria Smitiana é clara ao preconizar que nenhum planejador tem condições de possuir conhecimentos capazes de tomar tantas decisões quanto os sujeitos com diversos interesses. Por este motivo o mercado é que deve coordenar a multiplicidade de decisões individuais (TEIXEIRA, 2004).

Entretanto, por volta do século XIX, o modelo liberal entrou em crise, pois não conseguia conciliar liberdade com igualdade, uma vez que ocorreu a ampliação das desigualdades sociais. Diante disso, um novo arquétipo de gestão do Estado passou a ser defendido, mais preocupado com os problemas sociais, que regulamentassem atividades econômicas e financeiras, que ampliassem direitos sociais, aumentando os serviços públicos e incentivando a participação da iniciativa privada nas atividades consideradas de interesse público (LIMA, 2003).

Esse novo modelo foi chamado de *Welfare State* ou Estado-Providência ou Estado de Bem-Estar. O papel estatal passou a ir além de garantidor das liberdades públicas econômicas e financeiras. As funções do Estado se estenderam, pois passaram a regular atividades econômicas, promover investimentos, minimizar desigualdades, agenciar políticas assistenciais, mediar relações laborais a fim de proteger o trabalhador, considerado parte hipossuficiente (LIMA, 2003).

Entretanto, como afirma Soares (1995) o Estado Providência não foi capaz de garantir um período sem crises. Os países industrializados experimentaram uma segunda crise no século XX que se prolongou até a década de 80, espalhando-se pela economia internacional. Caracterizava-se pela inflação crônica e pelo novo paradigma tecnológico no setor produtivo. Ademais, o avanço do capitalismo, da rivalidade entre as grandes corporações, padrões de produção e consumo homogeneizados, provocaram a decadência do “estatismo” (SOARES, 1995).

Ou seja, o intenso processo de internacionalização dos mercados, dos sistemas produtivos e da tendência à unificação monetária e financeira que o acompanharam, levaram à uma perda considerável da autonomia dos Estados Nacionais, reduzindo o espaço e a eficácia de suas políticas econômicas e demonstrando a precarização de suas políticas sociais.

Essa é a base real para a crise do Estado Capitalista, crise esta que levou economistas, ideólogos e políticos a lançarem mão do velho ideário do liberalismo econômico, constituindo-se num movimento intitulado de "retorno à ortodoxia", que deu origem às teses monetaristas e neoliberais que passam a nortear as políticas econômicas de boa parte do mundo a partir do final da década de 70. (SOARES, 1995, p.6)

Soares (1995) destaca que ocorreu a redução dos gastos com o “*Welfare State*” ou Estado de Bem Estar Social e a "liberalização" do mercado. A política econômica gestada no chamado "Consenso de Washington" trouxe um novo modelo de "ajuste estrutural", através de políticas liberalizantes, privatizantes e de mercado, este modelo ficou conhecido como "neoliberalismo" ou liberalizante-privatizante" (SOARES, 1995, p. 7). O principal objetivo neoliberal é diminuir o déficit fiscal, através do controle dos gastos público, combater a inflação, aumentar as exportações, liberalizar o comércio exterior, reduzir a regulação estatal e reduzir os compromissos do Estado através das privatizações (SOARES, 1995).

Segundo TAVARES E FIORI (1993), as políticas de ajuste ocorridas na década de 80 (após a crise da dívida externa de 1982) fazem parte de um movimento de "ajuste global", o qual desenvolve-se num contexto de globalização financeira e produtiva. Esse processo de ajuste global na economia mundial caracteriza-se por um rearranjo da hierarquia das relações econômicas e políticas internacionais, feito sob a égide de uma doutrina neoliberal, cosmopolita, gestada na capital política do mundo capitalista, denominada o "Consenso de Washington". O referido "Consenso" caracteriza-se por "um conjunto, abrangente, de regras de condicionalidade aplicadas de forma cada vez mais padronizada aos diversos países e regiões do mundo, para obter o apoio político e econômico dos governos centrais e dos organismos internacionais. Trata-se também de políticas macroeconômicas de estabilização acompanhadas de reformas estruturais liberalizantes" (SOARES 1995, p.5)

Importante salientar que a política neoliberal está atrelada à intensificação do processo de Globalização que engloba um modelo de produção com a concentração do capital sob o controle de grandes empresas que operam em escala mundial, soma-se a isto a difusão de informações e a realização de operações financeiras. (VERÍSSIMO et al. 2008). Organismos internacionais como o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento - BIRD e o Fundo Monetário Internacional – FMI elaboram diretrizes para que os chamados países em desenvolvimento recebam empréstimos e financiamentos como, por exemplo, abertura comercial, redução do papel do Estado, corte de gastos públicos e liberalização dos mercados financeiros (VERISSIMO et al. 2008).

Para Soares (1995) entre os efeitos da política neoliberal está a crise do mercado de trabalho. A flexibilização nas relações laborais foi tão extensa que não diminuiu, mesmo diante do crescimento econômico, some-se a isso a necessidade de emprego para jovens,

idosos e mulheres. A distribuição da renda piorou, aumentou os trabalhadores chamados autônomos (SOARES, 1995).

No Brasil, nunca tivemos o Estado de Bem Estar Social, na acepção correta do termo, posto que nossas políticas sociais sempre foram insuficientes. Porém, após a Segunda Guerra Mundial, o Estado passou a intervir cada vez mais na economia, foi o chamado Estado desenvolvimentista (LIMA, 2003). Esse modelo de gestão baseava-se nas seguintes características: Estado, capital estrangeiro e capital nacional e, provocou surtos de crescimento, mas estagnou devido ao endividamento externo e interno. (SOARES, 1995).

Assim, nos anos de 1980 ocorreu a chamada crise do esgotamento do Estado Desenvolvimentista. As dificuldades econômicas foram tão intensas que o país não sofreu com todos os ajustes recomendados pelo Consenso de Washington, pois se encontrava sem recursos até mesmo para enfrentar as medidas que se impunham naquele momento. Nos anos 1990 a crise se agravou, a hiperinflação consumia os salários e o Estado procurou combater a inflação através da recessão econômica (SOARES, 1995).

Igualmente, começaram as discussões acerca da reforma do Estado, que buscou enxugar a máquina pública através da transferência para a iniciativa privada de parte de suas atividades, como serviços públicos, atividades sociais (LIMA, 2003). O neoliberalismo influenciou diretamente na Reforma do Estado Brasileiro, posto em prática a partir dos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso. No governo deste último, em 1995, ocorreu a Reforma da Gestão Pública executada através do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), sob a liderança do ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira (LIMA, 2003).

O então ministro defendia que, a Reforma Estatal deveria ser pautada por princípios como redução do tamanho do Estado, através da diminuição dos funcionários, privatizações e terceirizações, com o fim de obter o aumento da governabilidade da Administração Pública. (BARROS, 2015).

(...) é necessário que os políticos e a alta burocracia estatal, no núcleo estratégico, e também a média administração pública do Estado, conte com o apoio de uma série de atividades ou serviços auxiliares: limpeza, vigilância, transporte, coperagem, serviços técnicos de informática e processamento de dados, etc. Segundo a lógica da reforma do Estado dos anos 90, estes serviços devem em princípio ser terceirizados, ou seja, devem ser submetidos a licitação pública e contratados com terceiros. Dessa forma, esses serviços, que são serviços de mercado, passam a ser realizados competitivamente, com substancial economia para o Tesouro. (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 70)

A globalização e o neoliberalismo trouxeram algumas consequências negativas como

a estagnação econômica, aumento do desemprego e conseqüentemente ampliação da desigualdade social. Diante de quadros assim, necessário se faz a atuação do Estado, mas este não tem como prioridade as políticas sociais, pois seus gastos são reduzidos pelos ajustes neoliberais (VERÍSSIMO et al. 2008).

No Brasil, o Estado parou de investir no setor produtivo, na infraestrutura, no financiamento de alguns setores, a tônica passou a ser a redução do déficit público e a preocupação com a dívida externa, o que provocou cortes nos gastos com projetos sociais (VERISSIMO et al. 2008), gerando efeitos contundentes no mundo do trabalho.

O modelo neoliberal reforçou práticas de mercantilização obreira, com destaque para a flexibilização extremada das normas trabalhistas e a desregulamentação dos direitos sociais. Assim, descentralizou o trabalho enquanto instrumento de afirmação do cidadão trabalhador e, sobretudo, uma de suas principais formas de manifestação: a relação de emprego (DELGADO, 2006 apud DELGADO; AMORIM, 2015, p. 20).

A Reforma do Estado ampliou a descentralização das atividades da Administração Federal, que já era no Decreto-Lei nº 200 de 1967. O artigo 10, parágrafo 7º do referido decreto recomendava a descentralização das atividades da Administração Federal. Assim, sempre que possível, a Administração Pública deveria contratar empresas da iniciativa privada para executar serviços, o que abriu as possibilidades para a terceirização no Serviço Público (BRASIL, 1967).

Neste período, a Administração contratava a maior parte de seus trabalhadores mediante o regime celetista, ou seja, através das normas e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a Constituição de 1988 limitou no seu artigo 37 as contratações mediante regime celetista, estabelecendo a necessidade de concurso público para a investidura em cargo e função pública (BRASIL, 1988).

Em 1990, a Lei 8.112 criou o Regime Jurídico Único para os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Desta forma, os funcionários públicos passaram a ser vinculados ao Regime Próprio (BRASIL, 1990). Em 1998, entrou em vigor a Medida Provisória nº 1.606-20 que dispunha sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A referida Medida Provisória foi convertida na Lei no. 9.632 de 07 de maio de 1998 (BRASIL, 1998). Com isso, a Administração Pública passou a terceirizar cada vez mais, principalmente nas áreas de Limpeza, Manutenção e Vigilância.

Segundo relatório do DIEESE-CUT (2014), a terceirização promovida pelos Entes

Públicos foi intensificada na década de 90, quando os instrumentos legais e institucionais foram elaborados com objetivos de gestão e solução de crises financeiras.

Durante as décadas de 80 e 90, a forte ênfase dada para a redução do tamanho do Estado e o combate à burocracia foram os pilares do chamado Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, implantado nos anos 1990. Surge, então, a concepção de Estado fundamentada no modelo de gestão do serviço, ou seja, na mudança da forma de propriedade do Estado (público e não mais estatal) e na forma de Administração (gerencial) absorvendo os princípios da gestão privada, transformando os serviços públicos em “mercadoria”. (DIEESE-CUT, 2014, p. 47).

Segundo relatório do DIEESE-CUT (2014) a decisão de terceirizar não diminui os custos do estado, posto que a terceirização transfere para a iniciativa privada grandes somas de dinheiro público, mas os custos para manter os seus trabalhadores não são tão elevados. O Relatório enfatiza que nos serviços terceirizados ocorre grande rotatividade dos trabalhadores e assim, a Administração Pública sempre tem um prestador de serviços novato, tendo que efetuar treinamentos com certa frequência, o que aumenta os custos, isso atrelado ao fato de que durante o período de treinamento os serviços públicos ficam prejudicados. Além disso, trabalhadores terceirizados podem executar tarefas de grande responsabilidade o que pode afetar o desenvolvimento destas atividades e comprometer “a segurança institucional do Estado brasileiro” (DIEESE-CUT, 2014, p. 48). Por fim, a Administração Pública pode vir a assumir passivos trabalhistas pela inadimplência contratual das empresas interpostas.

No aspecto legal a terceirização é regulamentada de maneira esparsa, em relação ao assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou em 1996, a Súmula 256 (BRASIL, 2003) que estabelecia ser ilegal a contratação por empresa interposta, formando o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância regulamentados pelas Leis 6.019/1974 e 7.102/1983 respectivamente (BRASIL, 1974; BRASIL 1983).

No ano de 1993, entrou em vigor a Lei número 8.666, a chamada Lei de Licitações que afastou a responsabilidade da Administração Pública quando do inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa interposta (BRASIL, 1993). No mesmo ano, foi cancelada a Súmula 256, posteriormente foi editada a Súmula 331 do TST, que foi alterada pela Resolução n. 96/2000 também do TST, vejamos fragmento da referida Súmula:

Súmula n. 331 do TST (...)

(...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas

obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (BRASIL, 2000)

Em 2010, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº. 16 do Distrito Federal, decidindo pela Constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º da Lei 8.666/1993 (BRASIL, 1993) e afastando, em regra, a responsabilidade da Administração Pública (BRASIL, 2010). Nesta decisão o plenário do STF declarou que o simples inadimplemento da contratada quanto às obrigações trabalhistas não é suficiente para transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo seu cumprimento. Com isso, foi necessária a reformulação da Súmula nº. 331 do TST adequando-a a nova decisão. Houve a individualização do inciso IV para as entidades privadas, sendo criado o inciso V para tratar da responsabilidade da Administração Pública (BRASIL, 2011). A partir da reformulação da Súmula 331 do TST, para que o Ente Público fosse responsabilizado pela inadimplência contratual da empresa interposta contratada, passou-se a exigir a comprovação da culpa da Administração ou mesmo de seus agentes.

No ano de 2015, a Câmara dos Deputados, tentou regulamentar o tema e aprovou o projeto de lei 4330/2004 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes (CAMÂMARA DOS DEPUTADOS, 2004), sendo aprovado e sancionado em março de 2017 transformando-se na Lei 13.429 de 2017 que amplia as possibilidades da terceirização (BRASIL, 2017).

Antes da Lei 13.429 só era possível a terceirização de serviços de atividades consideradas de apoio. Com a aprovação da referida lei, será possível que uma empresa terceirize quaisquer das suas atividades, sejam elas as específicas do seu negócio, sejam elas de apoio.

A referida Lei conceituou no artigo 4º-A que empresa prestadora de serviços é a pessoa jurídica que presta serviços determinados e específicos, sendo responsável por contratar, dirigir, remunerar ou até mesmo subcontratar outras empresas para prestar os serviços. Por sua vez, no artigo 5º-A conceituou a contratante de serviços como a pessoa física ou jurídica que contrata a prestação de serviços determinados e específicos, ou seja, aqueles estabelecidos no contrato (BRASIL, 2017).

A referida lei garante aos trabalhadores condições de higiene, salubridade quando tratar-se de terceirização interna, ou seja, aquela prestada nas dependências da contratante. Porém, a Lei deixou à contratante a liberalidade de estender ao trabalhador que presta serviços

como terceirizado atendimento médico, ambulatorial e refeições destinados aos seus empregados.

Após conceituar e contextualizar a terceirização e considerar as modificações que deram causa a terceirização dos serviços públicos pela Administração Pública, necessário destacar os aspectos sociais deste fenômeno, notadamente nos serviços de Limpeza e as relações entre o trabalho terceirizado, a vida familiar e a saúde dos trabalhadores terceirizados.

3.1.3. Aspectos Sociais da Terceirização

Com o intuito de evidenciar os impactos da terceirização e as relações entre o trabalho terceirizado, a vida familiar e a saúde das mulheres terceirizadas, necessário fazer uma abordagem ampla sobre alguns estudos acerca dos aspectos sociais da terceirização para depois abordar o trabalho feminino, a família e a saúde.

As relações de trabalho estabelecidas pela terceirização pressupõe a discriminação, pois, os trabalhadores terceirizados recebem treinamento diferenciado, não tem acesso às instalações da empresa, alguns passam por revistas na entrada e saída do local no qual prestam serviços, a jornada de trabalho pode ser mais extensa em relação a jornada do trabalho dos funcionários de carreira, ocorre maior rotatividade de trabalhadores entre os trabalhadores, os salários podem ser menores e são identificados de forma diferenciada, pois os uniformes não são os mesmos. Assim, a terceirização define trabalhadores de primeira e segunda categoria (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Mas não é só isso, dados tem demonstrado que os trabalhadores terceirizados estão mais propensos ao adoecimento em decorrência do labor, sem contar os acidentes e as mortes no trabalho. “A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente” (DIEESE-CUT, 2014, p. 23).

Franco et al. (2010) destaca que apesar dos avanços tecnológicos, a produção permanece voltada para a acumulação de capital e lucro, e isto provoca a perda da razão social do trabalho. A partir de 1980, o mundo laboral se desestabilizou e ocorreram demissões em massa. Muitos trabalhadores demitidos foram reintegrados através de contratos temporários, contratos em tempo parcial, contratos terceirizados. Desta forma, novas relações de trabalho foram marcadas pela precarização (FRANCO et al. 2010).

Este é um processo complexo, pois mantém a relação capital/trabalho em sua essência, ao tempo em que transmuta as suas formas de existência. Ou seja, forja mudanças epidérmicas, de superfície, através de diferenciados estatutos de trabalhadores que camuflam a relação essencial capital/trabalho, confundindo as figuras sociais básicas representativas – empregado e empregador – que norteiam a vigência e a aplicação das leis trabalhistas. Neutraliza e anula a regulação social do trabalho (com a conseqüente perda de direitos conquistados pelos movimentos sociais anteriormente), naturalizando o trabalho precário, banalizando a injustiça social e a violência no trabalho (principalmente, a violência psicológica). Dissemina uma era de precarização social e de trabalho socialmente desagregador, terreno fértil para o sofrimento e o adoecimento dos indivíduos, configurando o trabalho patogênico. A precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões. (FRANCO et al. 2010, p. 230)

A autora elencou vários fatores que representam a precarização e os agrupou em dimensões, formando cinco grupos:

- Vínculos de trabalho e as relações contratuais: caracterizada pela perda de direitos trabalhistas ou benefícios. Tal situação provoca uma pressão entre trabalhadores ditos estáveis e os instáveis (terceirizados), ocasionando um “nivelamento ‘por baixo’ do mercado de trabalho, configurando a precarização do emprego (e do mercado de trabalho)” (FRANCO et al. 2010, p. 231).

- Organização e condições de trabalho: no mundo precarizado os trabalhadores tem que cumprir metas, possuem um ritmo intenso de trabalho, existe intensa competitividade entre os trabalhadores, tudo isso associado à pressão de tempo, ao controle e do constante medo de demissão, polivalência a qual o trabalhador fica submetido (SELIGMANN-SILVA, 2001 apud FRANCO et al. 2010); a rotatividade no trabalho, rotatividade entre empresas, com tipos diferentes de contratos. Essa situação provoca conseqüências para a sociabilidade e para a saúde mental dos trabalhadores.

- Precarização da saúde dos trabalhadores: diz respeito à fragilidade em diversos aspectos como orgânica, existencial e identitária. Associado as limitações ao bom funcionamento dos Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, como defasagens de treinamento, falta de informações, priorização de proteção individual em prejuízo da coletiva.

- Fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva: Franco et al. (2010) destaca que segundo Antunes (2002 apud FRANCO et al. 2010) o trabalho é central na vida individual e na sociedade, portanto, sua precarização tolhe a construção de si, provocando alienação e estranhamento. Noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e

competição, fragilização dos vínculos, rupturas de trajetórias profissionais, perda da perspectiva de carreira.

- Representação e organização coletiva (sindical): a precarização atrelada à terceirização diminui a identidade individual e coletiva, provoca o enfraquecimento dos sindicatos, a segregação dos grupos entre “estáveis” e terceirizados.

Segundo Franco et al. (2010), Antunes (2002 apud Franco et al. (2010) destaca que a precarização do trabalho provoca uma fragilidade do reconhecimento social do trabalhador, altera a valorização simbólica e a construção das identidades coletiva e individual, posto que o trabalho é tema central para o indivíduo e para a sociedade e a precarização dele provoca alienação e estranhamento.

(...) a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no *just in time*, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social. (FRANCO et al. 2010, p. 231)

A flexibilização das relações laborais colaboram com o adoecimento dos trabalhadores na medida em que possibilita o crescimento do que Antunes e Praum (2015) denominam “individualização do trabalho” e provoca a ruptura do “tecido de solidariedade”, portanto da possibilidade de organizar as chamadas “estratégias coletivas de defesa” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 414). As entidades sindicais contribuem para um sentimento de pertencimento, de coletividade, no entanto, na terceirização é possível ter trabalhadores vinculados a diferentes sindicatos, o que dificulta a organização sindical e impossibilita sua atuação diante das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, principalmente, por aqueles que sofrem problemas de saúde. (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Segundo Franco et al. (2010), Castel (1998 apud FRANCO et al. 2010) entende ser o trabalho referência para a construção das identidades sociais e sua precarização provoca violências, adoecimentos, vulnerabilidade e separação social. Ocorre a coisificação das relações humanas e a alienação social do trabalho é intensificada (FRANCO et al. 2010).

3.2 Trabalho e Divisão Sexual do Trabalho

Souza, C. (2012) esclarece que o trabalho é uma atividade de referência para a vida adulta, proporcionando conforto, realização profissional e pessoal, bem estar pela possibilidade de satisfazer as necessidades vitais e sociais. Segundo a autora, Morin (2001 apud SOUZA, C. 2012) destaca que mesmo que as pessoas tivessem condições de viver, confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois este não é só uma forma de sustento para o indivíduo, mas uma forma de integração social, um meio de relacionamento.

Para Souza, C. (2012) a relação com o trabalho é realizadora, pois supre as carências básicas, conquistas pessoais, interesses, por isso, é um elemento que integra a subjetividade do indivíduo, além de proporcionar a integração social e das famílias com a produção de bens a serem utilizados pela coletividade.

Hirata e Zarifian (2003) esclarecem que a noção de trabalho gestada pela economia política clássica possui dupla definição. A primeira remete a uma característica geral da ação humana, os autores enfatizam que, para Marx (1867/1965, apud HIRATA e ZARIFIAN 2003) o trabalho relaciona o homem à natureza, aquele exerce sobre a natureza sua inteligência, sua forma e a transforma para lhe dar uma forma útil à sua vida. Enquanto age sobre a natureza o homem se modifica e desenvolve suas potencialidades. A segunda definição estabelece que as relações entre os homens e a natureza ocorrem em condições sociais específicas, como, por exemplo, escravidão, assalariamento.

Os autores afirmam que esta definição é insuficiente na medida em que estabelece um modelo assexuado de trabalho, o homem, enquanto sujeito do trabalho é apresentado de forma universal. Ademais as relações homem-natureza tendem “a ser naturalizadas e fixadas como uma base imutável da produção da vida humana, enquanto as relações sociais – as condições sociais do trabalho – são historicizadas!” (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p.66). Assim, os autores demonstram a importância de falar sobre sexo do trabalho, uma vez que ao considerar as relações historicamente é possível perceber trocas específicas entre o homem e a mulher e a natureza.

O conceito histórico de trabalho desenvolveu-se a partir dos anos 1970 com pesquisas que discutiam a sexualidade nos estudos sobre trabalho. Hirata e Zarifian (2003) demonstram que Danièle Kergoat (apud Hirata e Zarifian 2003) propõe uma reconstrução do conceito de trabalho a partir da inclusão do sexo social e do trabalho doméstico. Essa reconceitualização proposta englobou também o trabalho não assalariado, não mercantil, não

remunerado e informal. Assim, “Trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e sexo social são considerados categorias indissociáveis”. (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p.67)

Sob o impulso do movimento feminista, a partir dos anos 1970, Hirata e Kergoat (2007) trouxeram contribuições importantes que fundamentaram as bases teóricas do conceito de divisão sexual do trabalho. As autoras argumentam que “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Entre as características deste conceito está a designação dos homens para atividades produtivas, com valor social elevado e para as mulheres tarefas reprodutivas.

Porém, as autoras vão além, elas argumentam que o conceito deve considerar dois princípios: o hierárquico e o da separação. O princípio hierárquico se baseia na ideia de que trabalho de homem tem mais valor que trabalho de mulher. Já o princípio da separação se baseia no pensamento de que existem trabalhos específicos para homens e para mulheres. As autoras enfatizam que estes princípios se aplicam em todas as sociedades, no tempo e no espaço, de forma maleável, ou seja, o que se mantém é a distância entre os sexos feminino e masculino, mas as situações variam o que, leva as autoras a dizer que “tudo muda, mas nada muda”. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600).

As autoras esclarecem que devido a plasticidade da divisão sexual do trabalho, este conceito assume algumas configurações: em primeiro lugar, se exterioriza na precarização e na flexibilização do emprego, como por exemplo, trabalho em tempo parcial, que pode reforçar as relações sociais de sexo; Em segundo lugar temos o aumento das mulheres em profissões de nível superior, mas também temos um aumento das mulheres que realizam trabalhos precarizados; Em terceiro lugar temos a delegação, externalização dos trabalhos domésticos por parte de algumas mulheres que priorizam suas carreiras profissionais, para outras mulheres.

Pelos argumentos expostos percebe-se a importância de se discutir como ocorre as relações laborais das trabalhadoras terceirizadas do setor de Limpeza da UFV e as relações entre o trabalho, a saúde e família.

3.3. Família e Trabalho Feminino

Neste tópico são apresentadas algumas considerações sobre a família, a inserção das mulheres no mercado de trabalho e as especificidades do trabalho feminino.

Almeida (2007) faz uma análise da trajetória familiar e o papel da mulher para a família. Segundo a autora a família atua na organização da sociedade, através do convívio familiar e da interação social, permitindo a formação de cidadãos que são os membros da sociedade. Ao fazer considerações da história da família a autora aponta os papéis atribuídos às mulheres.

Segundo Almeida (2007), Freire (1975 apud ALMEIDA, 2007) demonstra que na família patriarcal do Brasil Colônia o papel da mulher era educar os filhos e administrar a vida doméstica, deveria ser submissa em relação ao patriarca, ademais a família era extensa, composta por membros consanguíneos ou não. Ao longo do tempo a família mudou para um arranjo de família nuclear composta por pai, mãe e filhos (FROTA, 2003 apud ALMEIDA, 2007), porém o papel da mulher pouco modificou, pois deveria cuidar dos filhos e da casa, sendo o trabalho remunerado ainda reconhecido como um encargo masculino.

Loreto (2009) ressalta as transformações vivenciadas pelas famílias contemporâneas, os arquétipos de comportamento das relações de intimidade que vigoravam na família patriarcal foram abandonados e o mesmo aconteceu na família nuclear urbana.

Os novos padrões familiares constituem um sistema complexo de relações, com novos valores de comportamentos e concepções, traduzindo novos significados e diferentes arranjos familiares. Nesse sentido, as famílias na sociedade contemporânea caracterizam-se por serem plurais e multifacetadas, integrando diversas configurações, em seu espaço de liberdade, que conjuga a falta de um passado vinculante a um futuro indeterminado e inseguro, levando a que a família procure viver o presente, com certa fluidez, por meio de tentativas de acerto/erro. Essa exigência de satisfação no presente limita o ideal do sacrifício individual para o bem-estar familiar, com possibilidades de que seja alcançado o ponto de saturação no relacionamento conjugal e a ruptura do vínculo familiar. (LORETO, 2009, p. 05).

A autora afirma que para Abeche e Rodrigues (2009 apud LORETO, 2009) as famílias passam a ser uma instituição flexível, emocional a serviço da realização pessoal e do indivíduo. Porém, Loreto (2009) destaca que Cynthia Sarti (1996 apud LORETO, 2009) argumenta que para as camadas mais pobres os projetos individuais nem sempre são possíveis de serem realizados e que predomina as relações de troca e de solidariedade nas relações de

parentesco e vizinhança, assim, a família possui um código moral baseado nos princípios da reciprocidade.

Segundo Loreto (2009), Gilberto Velho (1981 apud LORETO, 2009) define que o valor da família para os pobres representa uma moralidade baseada na reciprocidade, em obrigações. Já para as classes médias as relações familiares são resultado do interesse do indivíduo, prevalece para essa classe o individualismo.

Em artigo publicado sobre a inserção das mulheres de camadas médias e populares no mercado de trabalho e como lidam com as identidades de mães e trabalhadoras, Almeida (2007) destaca que entre as mulheres das camadas médias, o trabalho representa a satisfação pessoal, é uma atividade voltada para a individualidade, relacionada à constituição da identidade da mulher. Enquanto para as mulheres das camadas populares, o trabalho das mulheres é um benefício para a família, os deveres familiares e a melhoria da vida da família se sobrepõem aos projetos individuais. (ALMEIDA, 2007).

Loreto (2009) enfatiza que outra característica da família contemporânea é a questão da igualdade entre os sexos. Segundo a autora, gradativamente o valor da igualdade entre os sexos foi sendo tratado no cotidiano familiar e isto contribuiu para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Porém, a participação das mulheres no mercado de trabalho não provocou a divisão das tarefas domésticas, permanecendo estas a cargo das mulheres o que ocasiona a sobrecarga do trabalho feminino (LORETO, 2009). As mulheres se inseriram no mercado de trabalho, mas continuaram ser as grandes responsáveis pelas tarefas domésticas, laborando em dupla jornada.

Complementando o estudo das famílias contemporâneas, Montali (2015) demonstra que entre os anos 1991 e 2010 foi possível verificar o aumento de outras formas de organização familiar: famílias monoparentais, cujo responsável pode ser homens ou mulheres e o aumento de domicílios unipessoais. Da mesma forma, percebe-se uma redução do número de filhos e a relação entre a entrada de mulheres cônjuges no mercado de trabalho com a redução da taxa de fecundidade.

Em artigo publicado em 2002, Goldani (2002) procura compreender as dificuldades que as famílias dos anos 90 encontram para oferecer proteção social aos seus membros. A autora enfatiza que o trabalho e a família são eixos organizadores da vida de homens e mulheres, independentemente da raça, idade, nacionalidade e que no contexto dos anos 90 as famílias vivenciam novas experiências como aumento dos divórcios, mais nascimentos fora das uniões, novos arranjos sexuais. Além disso, a participação das mulheres no mercado de

trabalho acirrou os questionamentos e papéis representados por homens e mulheres no interior da família.

Ademais, a inclusão das mulheres no mercado de trabalho afetou a autoridade paterna, antes inquestionável, assim como o papel de provedor do homem. Portanto, as transformações na família não é só estrutural, os papéis familiares modificaram e as relações familiares tornaram-se menos hierarquizados e mais flexíveis (TRAD, 2010).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu em cargos que coincidem com os papéis que deveriam representar na sociedade, quais sejam de mães, cuidar da organização doméstica. Tudo isso colabora para manter as desigualdades das condições de trabalho entre as mulheres e os homens. A autora defende que a inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma precária (RODRIGUES, 2012).

Mas, não é só isso, a precarização do trabalho atinge as mulheres de forma particular. Hirata (2009) demonstra que entre as explicações está a presença majoritária das mulheres em atividades relacionadas ao comércio e serviços, o aumento delas no mercado de trabalho e o fato da maioria dos empregos precários serem ocupados por mulheres via contratos com duração determinada. A autora enfatiza que atualmente ocorre um paradoxo do aumento do emprego feminino que vem acompanhado pelo crescimento do emprego vulnerável e precário das mulheres e destaca a necessidade de estudos que possibilitem uma melhor compreensão dos reflexos da globalização sobre a quantidade e qualidade dos empregos femininos. Além disso, demonstra que os conflitos na esfera do trabalho e fora dele são dimensões indissociáveis na análise (HIRATA, 2009).

Souza, C. (2012) destaca que trabalho e família, eram domínios distintos, independentes, conhecidas como esferas públicas e privadas. Porém, surgiram estudos que demonstram haver uma relação íntima entre estas duas esferas, notadamente aqueles que demonstram os arranjos necessários para conciliar trabalho e família. A autora destaca que o desafio nos estudos sobre família esta em compreender as transformações que a entidade familiar passou a partir das transformações que ocorreram na sociedade no século XX.

As relações entre o trabalho e a família é demonstrada por Borges (2006) em estudo realizado nas regiões metropolitanas de Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre, a autora demonstrou que as perdas contabilizadas pelos trabalhadores dessas regiões se propagaram para as famílias, tendo em vista que os trabalhadores precarizados integram famílias e estas são afetadas pelas experiências dos seus membros no mercado de trabalho, em função da posição que o trabalhador ocupa na família e dos recursos que essa possui. Ressalta que a

reestruturação produtiva e os arranjos neoliberais promoveram transformações no mundo do trabalho, notadamente a terceirização, as ocupações precárias, a redução dos salários reais e isto, forçou e condicionou os arranjos familiares de inserção no mercado de trabalho.

3.4. Saúde do Trabalhador

A saúde do trabalhador é um campo de estudo que considera aspectos como ritmos de trabalho, divisão da jornada laboral em turnos, o tempo de duração da jornada, a hierarquia no ambiente laboral, a fragmentação das tarefas, a produtividade e o seu controle. Tudo isso, estabelece consequências para a saúde, notadamente a saúde mental (LACAZ, 2007).

O conceito de Saúde do Trabalhador surge como uma abordagem diferenciada em relação ao conceito de Saúde Ocupacional, posto que este considera as relações trabalho, saúde e doença decorrências da interação do corpo com fatores existentes no ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, mecânicos. Os “limites de tolerância” e os “limites biológicos de exposição”, (LACAZ, 2007, p. 759), termos da higiene industrial e toxicologia, estabelecem normas de intervenção no cotidiano laboral, com o intuito de adequar o ambiente de trabalho e as condições para a sua realização a parâmetros elaborados para a maioria dos trabalhadores, daí, normas estabelecidas pelos Serviços Especializados de Medicina do Trabalho (SEMT) (LACAZ, 2007).

Lacaz (2007) demonstra que a Saúde Ocupacional tem pouco a contribuir, pois atua sobre os indivíduos, sem espaço para a subjetividade do trabalhador o que limita o conhecimento das formas de adoecimento no trabalho, tendo em vista serem estas cada vez mais complexas e por se relacionarem com a subjetividade do trabalhador e com a organização do trabalho.

O campo da Saúde do Trabalhador, procurar recuperar o “lado humano do trabalho” e a proteção aos agravos da saúde para além dos acidentes laborais e doenças. O trabalho, entendido conforme a acepção marxista, “é, ontologicamente, a ação do homem sobre a natureza para modificá-la e transformá-la e a si mesmo não sendo, portanto, externa ao homem” (LACAZ, 2007, p. 759). A partir do estudo dos argumentos de Oddone; Marri; Gloria; Briante; Chiattella (1996 apud LACAZ, 2007) Lacaz (2007) argumenta que:

Na medida em que as classes trabalhadoras constituem-se em novo sujeito político e social, conforme sugere o campo Saúde do Trabalhador, este incorpora ideia de trabalhador que difere frontalmente da anterior: passiva, como hospedeiro ou

paciente; apreendendo-o como agente de mudanças, com saberes e vivências sobre seu trabalho, compartilhadas coletivamente e, como ator histórico, ele pode intervir e transformar a realidade de trabalho, participando do controle da nocividade; da definição consensual de prioridades de intervenção e da elaboração de estratégias transformadoras (LACAZ, 2007, p. 760).

O campo Saúde do Trabalhador considera diversos aspectos que podem influenciar na saúde dos trabalhadores e, como a proposta da presente pesquisa é investigar se as trabalhadoras, que prestam serviços como terceirizadas, relacionam o trabalho realizado com possíveis adoecimentos, adotou-se esta linha de pesquisa neste estudo.

Em seu artigo “A Sociedade dos Adoecimentos”, Antunes e Praun (2015) consideram diversos aspectos como desencadeantes do adoecimento dos trabalhadores. Assim, fatores como a flexibilização ou flexibilidade, a diminuição das redes de solidariedade no trabalho, como sindicatos, a gestão por metas e o assédio no ambiente laboral são fatores que contribuem para o adoecimento dos trabalhadores.

A flexibilização é conceito que concentra diversas características das alterações ocorridas no capitalismo contemporâneo. No que diz respeito às relações de trabalho, pode ser compreendido como a “diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 412).

No cotidiano laboral, a flexibilização pode ser percebida no aumento da densidade da jornada laboral, ou seja, aumento das atividades a serem cumpridas durante o mesmo período de trabalho, diminuição do número de trabalhadores para cumprir tarefas que antes eram executadas por muitos, turnos e jornadas que se ajustam as demandas do mercado, bem como salário atrelado à produção (PRAUM, 2014 apud ANTUNES; PRAUM, 2015).

Outro aspecto citado por Antunes e Praun (2015) é o rompimento da solidariedade no ambiente laboral, o que ocasiona a individualização e a solidão no local de trabalho, conforme já explicitado anteriormente.

A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das *estratégias coletivas de defesa* entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente: o suicídio no local de trabalho (Dejours e Bègue, 2010 apud ANTUNES; PRAUM, 2015, p. 414).

A gestão por metas é outra característica apontada pelos autores como fatores de adoecimento dos trabalhadores e consiste em estratégias corporativas com participação nos lucros, como uma compensação aos trabalhadores que cumprem as metas. Tais estratégias pressupõem a disciplina no ambiente de trabalho e a constante vigilância, bem com o aumento da competitividade entre os trabalhadores.

Antunes e Praun (2015) argumentam que ambientes laborais marcados pelas exigências de produtividade mantêm-se através de mecanismos de controle como o assédio moral e “sua prática, apesar de personificada na figura de um chefe, supervisor ou outro agente cuja relação de poder possa desencadeá-la, encontra-se em consonância com o conjunto de diretrizes que ordenam o trabalho coletivo na empresa” (Barreto, 2013; Barreto; Heloani, 2013; Gaulejac, 2007 apud ANTUNES E PRAUN, 2015, p. 420).

As considerações de Antunes e Praun (2015) demonstram que as doenças do ambiente laboral não se relacionam exclusivamente com o corpo e as condições da realização do trabalho, podendo ser amenizada por uso de Equipamentos de Proteção Individual- EPIs. Mas, vão, além disso, se relacionam com as exigências de produtividade, com o assédio moral, com a individualização no local de trabalho, aliada as jornadas extenuantes.

Em sua lógica destrutiva, o capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho. A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido mais profundo de sua mercantilização: a abreviação de seu tempo de uso como resultado do aprofundamento, pelo adoecimento, de sua característica de mercadoria de alta descartabilidade. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho. (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 423)

As doenças psicológicas relacionadas à precarização dificilmente são reconhecidas. Da mesma forma, situações de discriminação e preconceito no ambiente laboral são difíceis de enquadramento jurídico. Tudo isso, atrelado a uma fragilizada representação sindical, o que tolhe ainda mais a busca por uma solução. (DIEESE-CUT, 2014).

As transformações ocorridas no mundo laboral e seus efeitos na saúde dos trabalhadores é assunto que tem provocado debates, exemplo disso é a edição da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional dedicada ao mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Nesta edição, vários estudos em diversas áreas, foram publicados demonstrando como os trabalhadores terceirizados estão mais suscetíveis a acidentes de

trabalho. O editorial destaca que adoecimentos psíquicos e agravos em geral, devem ser considerados juntamente com os aspectos do trabalho contemporâneo e sociais, atrelados pela diminuição de direitos sociais e trabalhistas e relacionados às crises econômicas e ao desemprego. (SELIGMANN-SILVA et al. 2012).

Estudo elaborado pelo Dieese-Cut (2014) defende que os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos ao adoecimento laboral, acidentes e mortes no local de trabalho do que os contratados diretamente. A terceirização altera a dignidade humana e saúde do trabalhador, provocando doenças relacionadas à saúde mental, por inibir a criação de vínculos no local de trabalho devido à alta rotatividade, que é mais intensa no Setor de Asseio e Conservação. Isto dificulta o trabalhador terceirizado reconhecer a sua identidade laboral, gerando uma individualização do seu ser.

Entretanto, há outro ponto a considerar, além do trabalho dito precarizado pelos autores citados influenciarem nas questões de saúde, é importante consideramos que muitos trabalhadores, especialmente as mulheres possuem dupla jornada de trabalho. Araújo et. al. (2006), demonstra a necessidade de considerar a carga global de trabalho, levando em consideração o trabalho doméstico exercido por homens ou mulheres após a jornada laboral nos estudos que relacionam trabalho e saúde.

Segundo Araújo (2006), Lennon e Rosenfield (1991 apud ARAÚJO et. al, 2006) explicam que os efeitos da dupla jornada sobre a saúde são diversos, podendo se manifestar através de fadiga física, sobrecarga psicológica, tempo insuficiente para descanso, lazer, repouso e alimentação.

3.5. O Trabalho de Serviços Gerais

Nunes (2010) demonstra que numerosas classificações foram utilizadas para classificar o setor de serviços, com o intuito de abarcar sua heterogeneidade. O autor sugere uma classificação que segundo ele incorpora outras atividades, assim, os serviços domésticos contemplam atividades como faxineira doméstica, motorista doméstico, babá, empregada doméstica; as atividades recreativas, culturais e desportivas englobam a produção de filmes, atividades de comunicações como rádio e televisão, promoção de eventos, entre outros; serviços pessoais agregam serviços de limpeza e higiene, atividades funerárias, serviços de limpeza e conservação, vigilância, entre outros; serviços de manutenção e reparação

contemplam serviços de reparação de veículos automotores e outros; serviços de alojamento e alimentação englobam serviços ligados a hotéis, pousadas, restaurantes, entre outros.

O setor de serviços expandiu após a década de 1980 e passou a desempenhar função importante na economia global. A análise do papel das atividades deste setor deve considerar não só a mensuração do valor destas atividades, mas as consequências destas na geração de riquezas em outros setores econômicos. Assim, não deve ser considerado como residual em relação a outros setores econômicos como o primário e secundário, ou seja, o setor de serviços não é inferior, em relação aos outros setores econômicos, tendo em vista sua importância na estrutura econômica (KON, 1999).

As atividades de limpeza e domésticas fazem parte do setor de serviços. Este setor agrega, segundo Nunes (2010), atividades de alta qualificação e de baixa qualificação. Para o autor, as atividades de alta qualificação não carregam consigo a característica “servil” ou de subalternidade que as atividades ligadas aos serviços domésticos e pessoais, de baixa qualificação carregam.

Souza (2011) argumenta que os serviços de limpeza e os serviços domésticos, atividades relacionadas ao trabalho manual, carregam consigo, um estigma, dado o menor valor atribuído a estas atividades no período colonial e que persiste, ainda hoje, embora de forma amenizada.

Em estudo realizado sobre a identidade dos serventes de limpeza terceirizados da Universidade Federal de Goiás e da Universidade Estadual de Campinas, a autora constatou a presença de situações nas quais os trabalhadores e trabalhadoras passaram por situações de humilhação e rebaixamento social, por não fazerem parte do corpo efetivo das Instituições, ou seja, por serem terceirizados e também por realizarem atividades com raízes no trabalho escravo e que ainda carrega o estigma servil e subalterno, porém de forma sutil.

Souza (2011) averiguou indícios deste estigma na forma como as trabalhadoras e trabalhadores eram tratados por funcionários, usuários das instituições e professores. A autora também percebeu a identificação positiva dos entrevistados com as atividades desenvolvidas. Mas estas estavam mais relacionadas à trajetória profissional das entrevistadas que antes de ingressarem nos serviços terceirizados se ocupavam em trabalhos informais e serviços domésticos. Estes eram visto pela maioria das serventes de limpeza entrevistadas como uma

atividade mais precária, por não ter os mesmos direitos trabalhistas das atividades de serviços gerais¹ (SOUZA, 2011).

Diogo (2005) também identificou algo semelhante em sua pesquisa para dissertação de mestrado na qual buscou os sentidos atribuídos ao trabalho pelas mulheres trabalhadoras terceirizadas dos serviços de limpeza da Universidade de Santa Catarina. A autora averiguou que as entrevistadas possuíam um sentimento de desvalorização, seja pelo salário percebido, seja pelo não reconhecimento do trabalho que executavam. O trabalho foi apontado pelas entrevistadas como “invisível” e só era lembrado quando não realizado ou quando não realizado da forma devida. Além disso, a terceirização significava para as entrevistadas um estigma, uma exclusão, por não fazerem parte do quadro efetivo de funcionários e pelos Serviços de limpeza serem considerados “inferiores” na organização laboral.

¹ A título de exemplo, até a Lei Complementar nº 10 de 1º de junho de 2015 as empregadas domésticas acordavam a jornada laboral diretamente com o empregador, o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço era opcional, as empregadas domésticas não tinham direito a adicional noturno, entre outros.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Aspectos Gerais da Terceirização dos Serviços de Limpeza Promovida na Universidade Federal de Viçosa

Para identificar os aspectos gerais dos Serviços de Limpeza terceirizados na Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa, analisou-se dados referentes a esta Instituição, notadamente, número de professores, técnicos administrativos, orçamento anual, número de alunos, número de departamentos, tamanho geográfico, bem como dados sobre a terceirização na UFV – Viçosa, através da pesquisa bibliográfica em registros dos arquivos eletrônicos disponibilizados na página eletrônica da Instituição.

A Universidade Federal de Viçosa foi fundada em 1922, na época era a Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV). Em 1948 o Governo do Estado de Minas Gerais transformou-a em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), contava então com a Escola Superior de Agricultura, Escola Superior de Veterinária, Escola Superior de Ciências Domésticas, Escola de Especialização (Pós-Graduação), pelo Serviço de Experimentação e Pesquisa e pelo Serviço de Extensão. No ano de 1969 o Governo Federal federalizou a UREMG que passou a se chamar Universidade Federal de Viçosa (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, Síntese histórica da UFV s/d).

De acordo com o Relatório Institucional de 2017 a UFV oferecia 67 cursos de graduação distribuídos nos seus três *campi* universitários, sendo 45 no *campus* de Viçosa, 10 no *campus* de Florestal e 12 no *campus* de Rio Paranaíba. A pesquisa foi realizada no *campus* de Viçosa, tendo em vista ser o *campus* de maior área construída com cerca de 420.816,05 m², contar com o maior número de cursos oferecidos, cerca de 1.042 professores, 1923 técnicos administrativos e conseqüentemente maior número de serviços terceirizados (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, UFV em Números, 2017).

A administração da Universidade Federal de Viçosa se dividia em sete Pró-Reitorias: Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários, Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, sendo as últimas relacionadas a esta pesquisa.

Compete ao Serviço de Gestão de Contratos Terceirizados, setor ligado a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, “identificar necessidades de aumento da força de trabalho

terceirizada, controlar o quadro de empregados contratados, fiscalizar e avaliar a qualidade dos serviços prestados, de acordo com as necessidades da Instituição” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, 2017).

A Universidade Federal de Viçosa criou no ano de 2008, um Manual para Gestão de Contratos visando orientar seus funcionários quanto aos procedimentos que deverão ser seguidos durante a contratação de serviços terceirizados. Este documento estabelece algumas etapas do processo licitatório seguido na UFV, desde a elaboração do projeto básico² até a fiscalização dos contratos.

A Lei de Licitação estabelece, em seu artigo 58, ser prerrogativa da Administração fiscalizar a execução dos contratos, corroborando com essa determinação dispõe o artigo 67 da mesma lei que a “execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado” (BRASIL, 1993). Na UFV o representante da Administração é chamado de gestor, segundo o Manual de Gestão de Contratos:

Gestor é o representante da administração para acompanhar a execução do contrato. Assim, deve agir de forma pró-ativa e preventiva, observar o cumprimento, pela contratada, das regras previstas no instrumento contratual, buscar os resultados esperados no ajuste e trazer benefícios e economia para a UFV. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, Manual de Gestão de Contratos, 2008, p. 11-12).

Na UFV, a gestão dos contratos de serviços terceirizados é descentralizada, ou seja, existem diversos gestores para acompanhar os distintos contratos de terceirização, sejam contratos referentes a serviços de educador, operadores de manutenção de eletrônicos, operadores de máquinas pesadas, serviços de varredura e jardinagem, alimentação, limpeza, entre outros. O principal contrato de Serviços de Limpeza é gerido pela Diretoria de Manutenção de Estruturas Urbanas e Meio Ambiente – DMU, setor ligado a Pró-Reitoria de Administração. No desenvolvimento da pesquisa entrevistou-se um gestor de contratos de Serviços de Limpeza ligado ao referido setor.

Segundo o gestor de contratos de serviços terceirizados da UFV (Entrevistado 48) para a contratação de serviços terceirizados o cargo tem que estar extinto, conforme a Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998 . Em seguida é elaborado o termo de referência, através de uma listagem de todas as obrigações, atividades, locais da prestação de serviços, os tipos de EPIS e

² “O Projeto Básico é o documento que propicia à Administração conhecer o objeto que se quer licitar, de forma detalhada, clara e precisa. Deve permitir ao licitante as informações necessárias à boa elaboração de sua proposta” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Manual de Gestão de Contratos, 2008, p.6).

uniforme que a empresa licitante terá que oferecer, bem como a jornada de trabalho. Todas estas informações servirão de base para a elaboração do edital de licitação. Após a licitação os documentos da empresa vencedora são analisados, diante da regularidade é nomeado um gestor para aquele contrato e inicia-se a prestação de serviços. Esclarece ainda que a fiscalização da prestação dos serviços, especialmente no caso dos Serviços de Limpeza são feitas pelos síndicos dos prédios, pela comunidade e pelo gestor do contrato, mediante amostragem. Ao final de cada mês, os pontos de registros de jornadas dos trabalhadores terceirizados são auferidos individualmente e somente após é efetuado o pagamento para a empresa prestadora de serviços.

4.2. Caracterização dos Sujeitos Envolvidos na Terceirização

Iniciou-se com um quadro de identificação das trabalhadoras que laboram nos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa, destacando dados de faixa etária, tempo de serviço como terceirizada, escolaridade, renda, estado civil, formação familiar e trajetória profissional. Tais dados foram significativos para compreender quem são as trabalhadoras que atuavam como terceirizadas e assim entender melhor a terceirização dos Serviços de Limpeza da UFV – Viçosa. Detalhou-se tais informações no quadro 1 que serão relacionadas entre si posteriormente.

Quadro 2: Perfil Socioeconômico das Trabalhadoras

Entrevistada	Idade	Estado Civil	Presença de Filhos	Tempo que trabalha como terceirizada	Escolaridade
1	33	Solteira	Sim	4 anos	Ensino fundamental incompleto
2	58	Casada	Sim	8 anos	Ensino fundamental incompleto
3	56	Viúva	Sim	17 anos	Ensino fundamental incompleto
4	34	Casada	Sim	10 anos	Ensino fundamental incompleto
5	51	Casada	Sim	4 anos	Ensino fundamental incompleto
6	45	Casada	Sim	2 anos e 6 meses	Ensino médio completo
7	43	Casada	Sim	2 anos	Ensino médio incompleto
8	39	Solteira	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
9	36	Casada	Sim	4 anos	Ensino médio completo
10	41	Casada	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
11	42	Casada	Sim	14 anos	Ensino médio completo
12	36	Solteira	Sim	5 anos	Ensino médio completo
13	39	Solteira	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
14	39	Casada	Sim	4 anos	Ensino fundamental incompleto
15	48	Solteira	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
16	48	Solteira	Não	5 anos	Ensino médio incompleto
17	33	Solteira	Sim	9 anos	Ensino médio completo
18	43	Solteira	Não	9 anos	Ensino médio completo
19	48	Solteira	Sim	5 anos	Ensino médio incompleto
20	47	Casada	Sim	4 anos	Ensino fundamental incompleto
21	43	Solteira	Não	4 anos	Ensino médio completo
22	32	Solteira	Sim	7 anos e 4 meses	Ensino médio incompleto
23	37	Casada	Sim	5 anos	Ensino médio completo
24	22	Casada	Não	1 anos	Ensino superior incompleto
25	40	Solteira	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
26	45	Casada	Sim	2 anos	Ensino fundamental incompleto
27	54	Viúva	Sim	2 anos	Ensino fundamental incompleto
28	50	Casada	Sim	2 anos	Ensino fundamental completo
29	46	Divorciada	Sim	1 ano e 6 meses	Ensino fundamental incompleto
30	32	Casada	Sim	3 anos	Ensino fundamental incompleto
31	43	Solteira	Sim	1 anos	Ensino fundamental incompleto
32	35	Solteira	Não	2 anos	Ensino médio completo
33	48	Viúva	Sim	6 anos	Ensino fundamental incompleto
34	33	Solteira	Não	6 anos	Ensino médio completo
35	40	Casada	Sim	3 anos e 6 meses	Ensino fundamental incompleto
36	51	Divorciada	Sim	17 anos	Ensino fundamental completo
37	43	Casada	Sim	13 anos	Ensino fundamental incompleto
38	43	Solteira	Sim	7 anos	Ensino fundamental incompleto
39	37	Solteira	Sim	9 anos	Ensino fundamental incompleto
40	48	União Estável	Sim	10 anos	Ensino fundamental incompleto
41	50	Solteira	Não	2 anos	Ensino fundamental incompleto
42	29	Casada	Não	1 anos e 4 meses	Ensino médio completo
43	41	União Estável	Sim	1 ano e 3 meses	Ensino médio completo
44	45	Casada	Sim	2 anos e 4 meses	Ensino médio completo
45	52	Casada	Sim	10 anos	Ensino fundamental incompleto
46	39	Solteira	Sim	1 ano e 6 meses	Ensino fundamental completo
47	55	Separada Judicialmente	Sim	7 anos	Ensino médio incompleto

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

A) Faixa Etária, Tempo de Serviço trabalhando como Terceirizada

A idade das trabalhadoras variava de 22 a 58 anos, sendo que 45% (21) estavam na faixa etária entre 41 e 50 anos, 36% (17) entre 31 a 40 anos, 15% (7) entre de 51 a 60 anos e somente 4% (2) entre 20 a 30 anos. Percebeu-se que a maior parte das trabalhadoras eram mulheres adultas, entre 31 a 50 anos. Porém, para compreender se ingressaram nos serviços terceirizados muito jovens, cruzou-se os dados referentes à faixa etária com o tempo em que desempenhavam atividades como terceirizadas na UFV. Obteve-se os seguintes resultados:

Tabela 1: Faixa Etária das Trabalhadoras Entrevistas e Tempo de Serviço como Terceirizada

Faixa etária	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
20 a 30 anos	2	0	0	0	2
31 a 40 anos	12	5	0	0	17
41 a 50 anos	15	4	2	0	21
51 a 60 anos	2	3	0	2	7
Total	31	12	2	2	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Percebeu-se que 21 trabalhadoras possuíam faixa etária entre 41 a 50 anos. A maior incidência eram de trabalhadoras que exerciam a atividade laboral nos Serviços de Limpeza há menos de 5 anos. A segunda faixa etária com maior número de participantes era de 31 a 40 anos, das 17 trabalhadoras compreendidas nesta faixa, 12 laboravam há menos de 5 anos nos serviços terceirizados. Isto demonstra que estas trabalhadoras não ingressaram muito jovens nos serviços terceirizados e que provavelmente este não foi o primeiro emprego ou atividade profissional da maior parte destas trabalhadoras.

B) Escolaridade

O grau de escolaridade das trabalhadoras é dado relevante para compreender a trajetória profissional, seus anseios e expectativas em relação ao futuro laboral. Das 47 trabalhadoras, 25 não chegaram a concluir o Ensino Fundamental, 13 completaram o Ensino Médio. Somente uma trabalhadora cursava o Ensino Superior. Ela era a entrevistada mais jovem, tendo apenas 22 anos. Percebeu-se que a maior parte das trabalhadoras possuía baixo

grau de escolaridade o que pode comprometer suas escolhas profissionais e até mesmo suas perspectivas. A tabela 2 mostra o grau de escolaridade relacionado com a idade das trabalhadoras agrupadas por idade:

Tabela 2: Escolaridade e Idade

Escolaridade	Idade				Total
	20 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	51 a 60 anos	
Analfabeto (a)	0	0	0	0	0
Ensino fundamental incompleto	0	9	11	5	25
Ensino fundamental completo	0	1	1	1	3
Ensino médio incompleto	0	1	3	1	5
Ensino médio completo	1	6	6	0	13
Ensino superior incompleto	1	0	0	0	1
Ensino superior completo	0	0	0	0	0
Pós Graduação	0	0	0	0	0
Total	2	17	21	7	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Entre as 25 trabalhadoras que não concluíram o Ensino fundamental 44% (11) possuíam entre 41 e 50 anos, 36% (9) possuíam entre 31 e 40 anos e 20% (5) possuíam entre 51 e 60 anos. Entre as 13 trabalhadoras que completaram o Ensino Médio a faixa etária também variava, tendo em vista que 46% (6) possuíam entre 31 e 40 anos, 46% (6) entre 41 e 50 anos e somente 8% (1) entre 20 a 30 anos.

Em pesquisa realizada sobre os serviços de apoio em Instituições Federais de Ensino da Zona da Mata de Minas Gerais, Olher (2013) entrevistou trabalhadores terceirizados dos serviços gerais e destacou que 34% concluíram o Ensino Médio, 25% não conseguiram concluir o Ensino Fundamental, 19% concluíram o Ensino Fundamental, 11% não chegaram a concluir o Ensino Médio, 5% não concluíram o Ensino superior, 4% completaram o Ensino Superior e 2% concluíram a Pós Graduação.

É possível perceber que na pesquisa realizada por Olher (2013), com homens e mulheres trabalhadores dos serviços gerais terceirizados, a maior parte dos trabalhadores possuía o Ensino Médio completo, seguido por trabalhadores que não concluíram o Ensino Fundamental. Enquanto na presente pesquisa, realizada somente com as mulheres trabalhadoras dos Serviços de Limpeza, a maior incidência é de trabalhadoras que não completaram o Ensino Fundamental, seguido por trabalhadoras que concluíram o Ensino Médio. Tais dados demonstram que entre as mulheres, trabalhadoras dos Serviços de Limpeza

terceirizados predomina a baixa escolaridade.

No entanto, tanto na pesquisa realizada por Olher (2013), quanto na presente pesquisa os dados revelam uma baixa escolaridade entre os trabalhadores terceirizados dos Serviços de Limpeza. Souza, E. (2012) identificou uma razoável baixa escolarização nos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal da Bahia e destacou ser em virtude das atividades laborais não exigirem uma escolarização mais elevada.

C) Renda, Estado Civil e Formação Familiar.

Como pode ser observado na tabela 3, a seguir, das 47 trabalhadoras, 13 responderam que a renda obtida por elas era a principal para suas famílias, 28 disseram que era complementar a de outras pessoas da família e apenas 6 declararam que era apenas para satisfazer as suas próprias necessidades. Percebeu-se que a maioria das trabalhadoras ou assumiam sozinhas o sustento da família ou complementam a renda de outras pessoas da família. Os dados expressam a importância que a renda obtida com o trabalho terceirizado possuía para as trabalhadoras e para suas famílias. Além disso, é expressivo o número de trabalhadoras que necessitavam realizar trabalhos extras para complementar a renda familiar.

Tabela 3: Trabalho Exercido para Complementar a Renda e Posição da Renda nas Famílias

Realizam trabalhos para complementar a renda	Renda			Total
	Principal	Complementar	Apenas Para a Pessoa	
SIM	8	15	3	26
Não	5	13	3	21
Total	13	28	6	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Das 26 trabalhadoras que afirmaram realizar algum trabalho extra para completar a renda, 15 disseram utilizar a renda obtida com o trabalho extra e o terceirizado para complementar a renda de outras pessoas na família. Para 8 trabalhadoras, a renda com os dois trabalhos representava a principal renda familiar e, somente 3 afirmaram utilizar toda a renda obtida com os dois trabalhos somente para si.

Aprofundando a pesquisa, investigou-se o estado civil das trabalhadoras. Observou-se que 43% (20) eram casadas, 40% (19) eram solteiras, 4% (2) viviam em união estável, 2%

(1) era separadas judicialmente, 4% (2) eram divorciadas e 6% (3) eram viúvas. Na tabela 4 é possível visualizar os dados referentes à representatividade da renda das trabalhadoras para elas de acordo com o estado civil das mesmas:

Tabela 4: Estado Civil e Posição da Renda nas Famílias

Estado civil	Renda			Total
	Principal	Complementar	Necessidades Pessoais	
Solteira	7	9	3	19
União Estável	0	2	0	2
Casada	4	13	3	20
Separada judicialmente	0	1	0	1
Divorciada	1	1	0	2
Viúva	1	2	0	3
Total	13	28	6	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Dos dados acima, percebeu-se que entre as trabalhadoras casadas 20% (4) eram responsáveis pela principal renda familiar, 65% (13) utilizavam a renda obtida por elas para complementar a de outra pessoa na família e, apenas 15% (3) utilizavam a renda obtida por elas apenas para suas próprias necessidades. Entre as trabalhadoras solteiras 37% (7) eram responsáveis pela principal renda familiar, 47% (9) utilizavam a renda obtida por elas para complementar a de outra pessoa na família e, apenas 16% (3) utilizavam a renda obtida por elas apenas para suas próprias necessidades. Nota-se um alto índice de mulheres solteiras responsáveis por manter suas famílias sejam sozinhas ou complementado a renda de outra pessoa.

Do grupo de trabalhadoras investigado, 83% (29) possuem filhos, sendo a média de idade do filho mais novo de 16 anos. Na tabela 5 relacionou-se o estado civil com o número de filhos.

Tabela 5: Estado Civil e Presença de Filhos

Estado civil das Trabalhadoras	Frequência	Número de mulheres que possuem filhos
Solteira	19	13
União Estável	2	2
Casada	20	18
Separada judicialmente	1	1
Divorciada	2	2
Viúva	3	3
Total	47	39

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Da análise dos dados descritos observou-se que todas as trabalhadoras viúvas, divorciadas, separadas judicialmente ou que viviam em união estável possuíam filhos. A ausência de filhos só foi verificada entre as trabalhadoras casadas e solteiras. Das 20 trabalhadoras casadas 90% (18) possuíam filhos e das 19 trabalhadoras solteiras 68% (13) possuíam filhos.

Na tabela 6, discriminada abaixo, selecionou-se apenas as trabalhadoras que declararam ter filhos e relacionou-se com a representatividade da renda para elas e o estado civil das mesmas.

Tabela 6: Trabalhadoras que Possuem Filhos: Estado Civil e Renda.

Estado civil	Renda			Total
	Principal	Complementar	Necessidades Pessoais	
Solteira	7	5	1	13
União Estável	0	2	0	2
Casada	3	13	2	18
Separada judicialmente	0	1	0	1
Divorciada	1	1	0	2
Viúva	2	1	0	3
Total	13	23	3	39

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Ao analisar a tabela 6 percebe-se que, das trabalhadoras solteiras que possuíam filhos, 54% (7) eram responsáveis pela principal renda familiar, 38% (5) complementavam a renda de outra pessoa da família e somente 8% (1) utilizavam a renda apenas para satisfazer as próprias necessidades. O percentual de trabalhadoras solteiras, mães e responsáveis pelo sustento doméstico é expressivo, o que demonstra a importância que o trabalho terceirizado

possui para elas.

Entre as trabalhadoras casadas que possuíam filhos, 17% (3) eram responsáveis pela principal renda familiar, 72% (13) utilizavam a renda obtida por elas para complementar a de outra pessoa na família e, 11% (2) utilizavam a renda obtida por elas apenas para suas próprias necessidades.

Na pesquisa, a remuneração indicada pelas trabalhadoras era a mesma. As trabalhadoras recebiam auxílio alimentação e, aquelas que solicitavam, recebiam auxílio transporte, com os descontos da previdência e outros, o valor final se aproximava do salário mínimo nacional que em 2017 era de R\$937,00 (Novecentos e Trinta e Sete Reais).

D) Trajetória Profissional

A trajetória profissional mostrou ser informação significativa para compreender a trabalhadora terceirizada. A pesquisa revelou que antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados, 33 das 47 trabalhadoras tiveram Carteira de Trabalho Profissional assinada em trabalhos anteriores. Isto revela que poucas trabalhadoras estavam no mercado de trabalho informal.

Das 47 trabalhadoras, 55% (26) estavam desempregadas antes de ingressarem no trabalho terceirizado. Tal dado demonstra que apesar de poucas terem laborado na informalidade, o índice de desemprego era alto, o que sugere a escolha pelo trabalho terceirizado como opção que tiveram.

Entretanto, 45% (21) das trabalhadoras declararam não estar desempregadas antes de ingressarem no trabalho terceirizado e elencaram os motivos que as levaram a sair da ocupação anterior e ingressar nos Serviços de Limpeza terceirizados.

Entre estas, 7 (33%) trabalhadoras destacaram que mudaram de ocupação para sair da informalidade, pois que nos Serviços de Limpeza da UFV a Carteira de Trabalho Profissional é assinada ou declararam acreditar que este serviço possui melhores condições de trabalho, principalmente pelo horário e pela remuneração ser melhor, tendo em vista que recebem auxílio alimentação e transporte.

Outras 5 (24%) trabalhadoras declararam que antes eram donas de casa e ao tentar regressar ao mercado de trabalho procuraram os Serviços de Limpeza como terceirizadas. Outras 5 (24%) trabalhadoras foram demitidas do trabalho anterior, mas não se declararam desempregadas pelo fato de terem ingressado nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV

logo após a rescisão contratual anterior. Outras 2 (10%) trabalhadoras narraram que optaram pela mudança de trabalho para modificar a rotina. Por fim, 2 (10%) trabalhadoras não souberam responder.

Pela análise das declarações das trabalhadoras é possível averiguar que muitas não declararam estar desempregadas, mas optaram pelos Serviços de Limpeza terceirizados pela formalidade contratual ou por considerarem as condições de trabalho melhores em relação a outras atividades.

Outro fato que corrobora com a ideia de ser os Serviços terceirizados uma opção interessante para as trabalhadoras devido a formalidade contratual é a idade daquelas que tiveram suas Carteiras de Trabalho Profissional assinadas pela primeira vez e o tempo em que trabalham nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV.

Tabela 7: Idade das Trabalhadoras que Tiverem a Carteira de Trabalho Profissional Assinada pela Primeira vez nos Serviços Terceirizados da UFV e o Tempo de Serviço nos Serviços de Limpeza da UFV

Faixa etária	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
20 a 30 anos	0	0	0	0	0
31 a 40 anos	1	2	0	0	3
41 a 50 anos	2	3	1	0	6
51 a 60 anos	1	2	0	2	5
Total	4	7	1	2	14

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Pela análise da tabela 7, é possível averiguar que entre as 14 trabalhadoras que tiveram suas Carteiras de Trabalho Profissional assinadas pela primeira vez, ao serem admitidas nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV, 6 (43%) possuía mais de 41 anos. Outras 5 (36%) trabalhadoras possuía mais de 51 anos. Ao destacar as 11 trabalhadoras com mais de 41 anos, 3 possuía tempo de serviço entre 1 a 5 anos, 5 possuía tempo de serviço entre 6 a 10 anos, 1 possuía tempo de serviço entre 11 a 15 anos e 2 possuía tempo de serviço entre 16 a 20 anos.

Tais dados sugerem que estas 11 trabalhadoras, com mais de 41 anos, tiveram suas Carteiras de Trabalho Profissional assinadas na idade em que muitos já deveriam estar contribuindo com a Previdência Social a fim de pleitear a aposentadoria na idade mínima para

se aposentar³. Por isto, os Serviços de Limpeza terceirizados da UFV despontaram como uma opção das trabalhadoras em busca da formalidade contratual, ou seja, em busca de garantias de aposentadoria, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros.

Sobre histórico laboral a pesquisa revelou que das 47 trabalhadoras, 49% (34) já trabalharam como domésticas em algum momento da vida. Destas, 68% (23) tiveram suas Carteiras de Trabalho Profissional assinadas. No entanto, percebe-se que 32% (11) trabalhadoras eram domésticas e não trabalharam com Carteiras de Trabalho Profissional, um alto índice de trabalho remunerado exercido sem a devida proteção legal.

A pesquisa também demonstrou a última ocupação ou atividade profissional das trabalhadoras antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados, conforme tabela 8, discriminada abaixo.

Tabela 8: Atividades Desenvolvidas pelas Trabalhadoras antes de Ingressarem nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Frequência	Percentual (%)
Doméstica	23	49
Dona de Casa	1	2
Comércio	4	9
Auxiliar de Serviços	7	15
Diarista	3	6
Babá	2	4
Manicure Cabeleireira	2	4
Atendimento	3	6
Costureira	1	2
Cuidadora de Idosos	1	2
TOTAL	47	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

A maior parte das atividades profissionais realizadas pelas trabalhadoras estão ligadas ao setor de serviços. Segundo Souza (2011) a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre notadamente no setor de serviços, especialmente por serem atividades

³ Art. 201. § 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher (...). (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 1988).

consideradas de caráter feminino. A informalidade relacionada a estes trabalhos pode ser um fator que contribui para a maior presença de mulheres. A autora analisou dados do Dieese que investigou “a situação das mulheres no mercado de trabalho metropolitano” e destacou que as mulheres constituem a maior parte nos trabalhos típicos femininos e menos formalizados, como o trabalho doméstico remunerado (DIEESE, 2002).

Entretanto, Souza (2011) demonstra que ocorre certa bipolarização do trabalho feminino, tendo em vista o crescimento do número de mulheres que passam a exercer funções de trabalho mais formalizados, qualificados e com boa remuneração, enquanto outras ocupam postos de trabalho precários e com menor remuneração.

4.3. Características do Trabalho nos Serviços de Limpeza Terceirizados da Universidade Federal de Viçosa

O objetivo deste item foi analisar as principais características do trabalho terceirizado nos Serviços de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa e a percepção que as trabalhadoras possuem do seu trabalho. Investigou-se como ocorre a organização do trabalho, aspectos do relacionamento profissional das trabalhadoras que atuavam como terceirizadas e a percepção das mesmas com relação ao trabalho realizado.

A) Contratação e Divisão Sexual do Trabalho

O objetivo deste tópico foi compreender como ocorria a contratação dos trabalhadores terceirizados nos Serviços de Limpeza da UFV e se existia divisão de tarefas segundo o gênero.

A empresa A, firmou contrato de prestação de serviços com a UFV pela primeira vez no ano de 2015, e a empresa B firmou contrato no ano de 2012. Ou seja, o tempo de atuação da empresa A, durante a coleta dos dados era de 2 anos e da empresa B era de 5 anos.

Ao relacionar estas informações com o tempo de serviço das trabalhadoras nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV, percebeu-se que as empresas que ganhavam a licitação contratavam parte dos trabalhadores que estavam laborando para a empresa anterior.

Tabela 9: Tempo de Serviço das Trabalhadoras nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV.

Tempo de Serviço	Frequência	Percentual (%)
1 a 2 anos	14	30
3 a 4 anos	13	28
5 a 6 anos	6	13
7 a 8 anos	4	9
9 a 10 anos	6	13
Mais de 10 anos	4	9
Total	47	100

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Os dados apresentados na tabela 9 revelaram que cerca de 20 trabalhadoras laboravam como terceirizadas há mais de 5 anos, ou seja, eram trabalhadoras que já estavam trabalhando para empresas anteriores e continuaram a trabalhar nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV, após a contratação da empresa A e B pela UFV.

Em entrevista concedida, o gestor de contratos da UFV relatou que no passado ocorria forte influência por parte de “chefes” de setores, que já tinham suas equipes formadas e, quando o contrato de licitação com alguma empresa chegava ao fim, recomendavam os trabalhadores terceirizados das suas equipes para serem contratados pelas novas empresas. No entanto, argumentou que tal influência tem sido combatida dentro da Instituição tomadora de serviços.

No passado já houve influência forte de encarregados de setor, não da alta administração, mas sim encarregado de setor, estes já tem a equipe deles, então acabam recomendando a contratação das pessoas. E a empresa, até por facilidade, acaba aproveitando dessas pessoas. Então temos funcionário terceirizado que está conosco há praticamente vinte anos, a maioria é bom funcionário. Hoje as reposições, tem sido feitas por seleção da própria empresa que utiliza banco de currículos que eles possuem e, às vezes que possuímos. Mas a Instituição não tem interferido mais nessas contratações, pelo menos nos contratos que nós temos aqui. Tentamos desvincular isso. Inclusive duas coisas que eliminamos, uma foi desvio de função, praticamente zerado e outra a vinculação de ascendentes ou dependentes, filho trabalhando com pai, subordinação direta. (Entrevistado 48)

Em pesquisa realizada em Instituições de Ensino Superior da Zona da Mata, Olher (2013) identificou que, na maioria das Instituições estudadas há um diálogo com as empresas vencedoras da licitação para aproveitar os terceirizados que já prestavam serviços anteriormente. Especificamente no caso da UFV, Olher (2013) averiguou que existia participação da Instituição tomadora de serviços na avaliação dos encarregados que, são

responsáveis por selecionar, avaliar e escolher os trabalhadores que já trabalhavam na Instituição tomadora, utilizando como requisito a experiência.

Ainda que a UFV não influenciasse diretamente na contratação dos terceirizados, é visível que persistia a contratação de trabalhadores que mantinham vínculos laborais com as empresas prestadoras de serviços anteriores.

Souza, E. (2012) identificou fenômeno semelhante na Universidade Federal da Bahia - UFBA, que ela intitulou “troca de crachás” e consistia em uma elevada rotatividade das empresas, permanecendo os mesmos trabalhadores. Segundo, a autora, essa troca de empresas é uma característica da terceirização nos Serviços Públicos. No caso da UFBA este fenômeno ocorria também pela constante rescisão contratual entre a tomadora de serviços e a prestadora de serviços, devido à inadimplência trabalhista desta última (SOUZA, E., 2012).

Sobre as relações de gênero nos Serviços de Limpeza terceirizados, a encarregada de uma das empresas esclareceu que, a princípio, não há preferência pela contratação de homens ou mulheres, tendo em vista que o principal fator considerado é a experiência. Porém, destacou que nas contratações mais recentes (por volta de 2017) mais homens tem sido contratados, pois em épocas de eventos na UFV, como, por exemplo, a Semana do Fazendeiro⁴, Formatura, necessitava de mão de obra masculina.

Conforme listagem fornecida pelas empresas prestadoras de serviços, observou-se que a empresa A possuía 153 funcionários registrados em julho de 2017, sendo 62 homens e 91 mulheres, enquanto a empresa B possuía 15 funcionários, sendo 13 mulheres e 2 homens. Ainda que a diferenças entre homens e mulheres na empresa A não seja muito intensa, o número de mulheres era maior do que de homens. Já na empresa B o número de mulheres era bem maior do que o de homens.

A encarregada argumentou que há certa divisão de tarefas considerando o gênero. Segundo ela, tarefas consideradas mais pesadas são destinadas aos homens. Porém, não há diferença no tratamento e treinamento entre homens e mulheres.

A única diferença é a parte externa. O pessoal que faz a parte externa chega as 06 horas, por ser a limpeza do estacionamento uma área mais pesada utiliza-se os homens. Mas tirando isso é tudo igual, não tem diferença. O mesmo treinamento para mulher e para homem e vice-versa. (Entrevistada 49)

⁴ “A Semana do Fazendeiro é o maior e mais tradicional evento de extensão realizado pela Universidade Federal de Viçosa e tem o objetivo de promover o diálogo com a sociedade. (...) O evento reúne, anualmente, produtores e empresários rurais e seus familiares”. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Semana do Fazendeiro, s/d)

No mesmo sentido, o gestor de contratos da UFV destacou que não ocorria uma divisão de tarefas formalizada, ou seja, contratual. Mas existia certa separação de acordo com as tarefas. Ele citou como exemplos a limpeza de vidros, que requer subir em escadas e a limpeza de banheiros. Percebeu-se que a divisão de tarefas existente nos Serviços de Limpeza destacava os homens para serviços ou atividades consideradas mais pesadas. Porém não foi possível identificar diferenças salariais entre homens e mulheres.

Notou-se a clara divisão sexual do trabalho existente nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa. Conforme conceituação de Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho se externaliza, entre outros fatores, através da ideia de que existem trabalhos de homem e trabalhos de mulher. Esta divisão de tarefas, considerando o gênero foi claramente identificada na presente pesquisa.

B) Vínculo, Expectativas e Transferências.

Na UFV, a maior dificuldade elencada pelo gestor de contratos terceirizados era a criação de “vínculos” entre o trabalhador terceirizado e os funcionários da UFV lotados no local onde ocorria a prestação dos Serviços terceirizados.

Este vínculo tende a levar o trabalhador para uma situação de desvio de função, pois começava a ser solicitado para fazer atividades não inerentes ao seu cargo, como, por exemplo, fazer café. Segundo relatos da entrevista, tal fato ocorria devido ao controle operacional das atividades dos terceirizados ficarem sob a responsabilidade dos funcionários do quadro da Instituição que laboravam no local onde ocorria a prestação dos Serviços.

Os maiores pontos de conflito que temos hoje é quando o funcionário fica em um determinado setor por um período prolongado de tempo. Então na minha visão, a melhor situação para qualquer contrato terceirizado é que fosse centralizado. Ou seja, tem um local que precisa ser cuidado? Estabelece-se um grupo de trabalho para fazer o trabalho. É diferente, por exemplo, de uma cultura que temos na Instituição do grupo ficar no local, sob a coordenação operacional de quem está na chefia do departamento. É descentralizado. Isso cria muito vínculo entre essa coordenação com os funcionários terceirizados e tende essas pessoas a ficar em desvio de função. Então o servente de limpeza começa a fazer um cafezinho, depois começa a atender ao telefone, quando você assusta a pessoa já esta até na secretaria. Ficamos atentos para não permitir isso. (Entrevistado 48)

Com o intuito de evitar a geração de vínculos, a estratégia adotada pela Instituição e pelas empresas prestadoras de serviços foi o rodízio dos terceirizados entre os locais de trabalho. A pesquisa demonstrou que 81% (38) das trabalhadoras já foram transferidas de

setor. Destas, 2 trabalhadoras não souberam informar quantas vezes isto ocorreu, as demais tiveram uma média de três transferências ao longo do tempo, sendo que uma trabalhadora declarou ter sido transferida 15 vezes em 3 anos de serviço.

Das trabalhadoras que já foram transferidas de setor 47% (18) elencaram o lado positivo das transferências, destacando fatores como possibilidade de conhecer novas pessoas, departamentos, possibilidade da quantidade de trabalho diminuir, dependendo da local para onde se vai. Uma das trabalhadoras elencou informações interessantes:

Penso da seguinte forma, a transferência acaba sendo melhor para não gerar vínculo entre nós e o departamento, porque vamos trabalhando no departamento e a pessoa acha que somos funcionários deles. Então com a mudança acaba não gerando vínculo. Para algumas pessoas é desmotivante, mas pra mim é motivante por que mudamos e não geramos aquele vínculo. Tem departamento que infelizmente acha que somos deles, ai, prefiro essa mudança. (Entrevista 04)

Entretanto, 24% (9) trabalhadoras que já foram transferidas, não gostaram desta experiência. Disseram achar ruim, pois se acostumavam com o trabalho e com as pessoas e depois tinham que sair. Dentre essas, 2 trabalhadoras elencaram a dificuldade de adquirir confiança no novo setor de trabalho.

Não gostei porque “pegamos” vínculo com as pessoas. Confiança e respeito demoram um pouco. Até demonstrar para eles o nosso caráter demora um pouco (Entrevista 11)

Às vezes, ficava com receio se era porque o serviço não estava sendo bem feito, se era um problema pessoal, mas na maioria das vezes era porque não podíamos criar um vínculo com o departamento. Ficava nessa dúvida, porque normalmente não falam qual o motivo. No começo eu não gostava, porque entramos “novata” e, vai trocando, trocando e ficamos com aquela “coisa”: será que está ruim? Será que vão me mandar embora? Por isso eu não gostava, o lado positivo é que passamos a conhecer muita gente. (Entrevista 17)

Algumas trabalhadoras que já foram transferidas emitiram uma opinião neutra, 26% (10) disseram achar normal as transferências e não encontravam dificuldades. Apenas, 1 (3%) trabalhadora não soube responder.

Para verificar se a rotatividade dos trabalhadores aumentou ao longo do tempo, relacionou-se o número de transferência com o tempo de serviço das trabalhadoras nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa, conforme tabela 10:

Tabela 10: Relação entre a Média de Transferências das Trabalhadoras entre os Setores Da UFV - Viçosa e o Tempo de Serviço como Terceirizada nos Serviços de Limpeza.

Número de transferências	Tempo de serviço como terceirizada nos Serviços de limpeza					Total
	1 a 2 anos	3 a 5 anos	6 a 8 anos	8 a 10 anos	Mais de 10 anos	
1 e 2 vezes	4	5	1	0	0	10
3 ou 4 vezes	2	7	4	2	4	19
5 ou 6 vezes	2	0	0	1	2	5
Mais de 6 vezes	1	2	0	0	1	4
Total	9	14	5	3	7	38

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

De acordo com os dados descritos acima, foi possível perceber que a maior parte das trabalhadoras foram transferidas em um curto período de tempo, qual seja, menos de 5 anos. Estas informações demonstraram que nos últimos anos o rodízio entre as trabalhadoras têm ocorrido de forma sistemática. A encarregada de uma das empresas prestadoras de serviços destacou que:

Fazemos o rodízio. Porque cria vínculo e, não pode criar. Então, o que fazemos agora é: entrou de férias, faz o rodízio, já não volta mais. É anual. A não ser quando acontece algum problema, alguma coisa, às vezes a pessoa não adaptou ou o departamento também não, aí trocamos. Mas, tirando isso quando entra de férias, muda. Mesmo com os encarregados é assim. (Entrevista 49).

Assim, nos últimos dois anos (2016 em diante), a trabalhadora entrava de férias e ao retornar já é escalada para prestar seus Serviços em outro local. Segundo o gestor de contratos da UFV – Viçosa, o rodízio foi fator de descontentamento por parte dos trabalhadores e também pelos departamentos. Porém identificou que parte das reclamações dos trabalhadores vem daqueles que de alguma forma estavam em desvio de função, exercendo atividades que o gestor destacou como “mais nobres”, por falta de uma designação melhor.

(...) Implantamos nos últimos anos o rodízio. Mas tem muito problema, muita reclamação, maior ponto de conflito entre os usuários do serviço conosco, que somos gestores de contratos é esse: quando fazemos o rodízio. Reclama todo mundo, reclama alguns terceirizados e os departamentos. Mas eles percebem que os terceirizados que reclamam são aqueles que de certa forma tem um privilégio, que fazem outra atividade que são mais “nobres” do que a original. No início observamos isso com clareza, no início é motivador um fator de motivação. Para ilustrar: a pessoa é servente de limpeza, está fazendo a faxina, começa a fazer café, depois vai para a secretaria, começa a atender telefone. É um serviço, faltou a palavra agora, um serviço mais “nobre”. Talvez menos árduo, depois a pessoa vai querer reclamar isso na justiça. Então, as empresas ficam atentas e nós também. (Entrevistado 48)

Pelos relatos do gestor, foi possível perceber que a preocupação da Instituição foi evitar o passivo trabalhista, evitando assim o desvio de função, através dos rodízios. A pesquisa demonstrou que 45% (21) das trabalhadoras executavam ou já executaram tarefas atípicas do seu trabalho, sendo a principal delas a de fazer café, lavar louça, limpar pia.

Talvez um dos fatores que contribuíram para isto seja exatamente o que o gestor de contratos da UFV narrou: a motivação que o terceirizado sente em fazer uma atividade diferente. Assim, o desvio de função podia ocorrer por um desejo das trabalhadoras crescerem profissionalmente, de serem promovidas, de ocuparem postos de trabalho com melhores condições, ou melhor, remuneração. Para compreender se as trabalhadoras realizavam atividades atípicas por estarem desmotivadas com seus trabalhos, procurou-se identificar através das entrevistas quais as expectativas que elas possuíam.

Das 47 trabalhadoras entrevistadas, 13 (28%) disseram que não possuíam expectativas em relação ao trabalho. O principal argumento era que no tipo de serviço que executavam não havia possibilidade de melhorias, como demonstra a narrativa: “Não tenho. Pelo tempo de trabalho que já possuo é isso mesmo. A única coisa que melhorou para nós, com a troca de firma é pagar nossos diretos em dia.” (Entrevistada 11). Esta trabalhadora trabalhava há 14 anos nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa.

Uma das trabalhadoras destacou que como o trabalho é terceirizado não tem muita expectativa, afinal, a firma vive mudando e não tem como prever (Entrevistada 35). Outra trabalhadora demonstrou enorme desmotivação em relação ao trabalho:

Eu acho que não tem melhoras. Podiam abrir um concurso para nós. Não vai existir concurso principalmente agora que terceirizaram tudo. Não precisa ter esperança. É daqui para pior. Acho que só acabando com a terceirização para melhorar. Desemprego está demais. Eu só saio daqui se encontrar algo melhor. (Entrevistada 37).

Porém, das 47 trabalhadoras 22 (47%) esperavam melhoras, estas podem ser agrupadas da seguinte forma: 13 trabalhadoras desejavam melhorias nos horários de trabalho e nos salários; 5 trabalhadoras disseram esperar reconhecimento, valorização pelo trabalho que executavam como pode ser verificado na narrativa: “Espero que seja mais valorizado pelas pessoas. É um trabalho importante. Se eu não estivesse aqui fazendo a limpeza, como seria? Deve ter alguém para limpar o chão, colher o lixo, repor papel nos banheiros. É necessário.” (Entrevistada 29).

Ainda entre as 22 trabalhadoras que esperavam melhoras, 3 destacaram o desejo de

crescer. Destas, uma enfatizou que gostaria de ter plano de carreira, para poder subir de cargo, como no funcionalismo (Entrevistada 42). Por fim, uma trabalhadora desejava melhorias no relacionamento entre os trabalhadores terceirizados.

Percebeu-se que das 22 trabalhadoras que desejavam algum tipo de melhoria nos serviços, somente 3 enfatizaram explicitamente o desejo de crescer na carreira. Ainda assim, a fala do gestor da UFV para explicar os motivos que levavam ao desvio de função não pode ser desconsiderada. Pois pode ser que a pesquisa não tenha conseguido revelar claramente quais os anseios que as trabalhadoras possuíam e os motivos que as levavam a executar tarefas atípicas ao seu trabalho seja por vontade delas, seja para atender pedidos de funcionários, professores da UFV. Afinal, todas as trabalhadoras reconheceram que são impedidas pela empresa de executar tarefas atípicas as suas atividades laborais e, por receio, podem não ter dito explicitamente como ocorria o desvio de função.

Por fim, 12 (26%) trabalhadoras demonstraram possuir expectativas diversas. Destas, 3 responderam que gostariam de deixar de prestar serviços como terceirizadas, “se fosse igual o trabalhador federal! Tem que sonhar grande, tem mais vantagem, tem plano de saúde, se acontece alguma coisa, sua família está bem” (Entrevistada 14). Outras 4 trabalhadoras elencaram que está bom. Dentre essas, uma destacou “eu já estou velha, para mim está bom” (Entrevistada 16). Outra disse só esperar passar mais quatro anos para poder se aposentar. As demais trabalhadoras não souberam responder.

Ao analisar todas as falas, percebeu-se que no conjunto, as trabalhadoras desejavam mudanças, desejavam ser reconhecidas, seja através de elogios, seja através de salários, desejavam crescer, ter plano de saúde, plano de carreira. Porém, a maioria sabia que a profissão que executavam não permitia muitas mudanças, o trabalho não muda, é aquele todo dia e, dificilmente uma trabalhadora que presta serviço como terceirizada será promovida, posto que o único cargo que existia na hierarquia da empresa era o de encarregado, sendo este com poucas vagas.

Talvez isso explique o desvio de função identificado pela pesquisa. As trabalhadoras podiam atender ou executar tarefas atípicas como um desejo de agradar os funcionários ou professores da UFV, serem valorizadas, aprenderem algo novo, como demonstra a fala de uma trabalhadora.

Pra mim foi tranquilo porque era mais questão de atendimento, para dar informação ao público, atender telefone, anotar, então, era coisa que eu via no departamento a pessoa fazendo, eu já sabia fazer. Às vezes acabava aprendendo mais do que quem

já estava ali. Fui observando, aprendendo. Para mim nunca teve problema, porém tinha que ser escondido (risos), escondido assim da empresa (risos). (Entrevistada 17).

Outro fator elencado pelo gestor de contratos da UFV que podia contribuir para o desvio de função era a descentralização dos serviços. Segundo ele, o grupo de trabalho permanecia nos setores/departamentos e, isso acabava estabelecendo a coordenação operacional do trabalho de quem estava na chefia do departamento, o que tendia a propiciar a geração de um vínculo entre o departamento e os terceirizados.

Sobre o controle operacional, a pesquisa revelou que, quem determinava o roteiro de atividades das trabalhadoras no trabalho durante a coleta de dados era, em sua maioria, as próprias trabalhadoras, cerca 43% (20), como demonstra a tabela 11:

Tabela 11: Identificação do Responsável por Determinar o Roteiro das Atividades Laborais das Trabalhadoras

Roteiro de atividades	Frequência	Percentual (%)
A empresa terceirizada	15	32
O chefe/professor do departamento	7	15
Funcionário público do departamento	0	0
A própria funcionária	20	43
Funcionária anterior	5	11
Total	47	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

A empresa terceirizada foi reconhecida por 32% (15) das trabalhadoras como determinante do roteiro laboral. Cerca de 15% (7) das trabalhadoras apontaram os chefes e ou professores da UFV como determinantes do roteiro de tarefas. Pela análise dos dados foi possível perceber que as trabalhadoras reconheciam o roteiro de atividades estabelecido pela empresa, o que, a princípio vai de encontro à fala do gestor de contratos da UFV - Viçosa.

Talvez isto se explique pelas considerações da representante de uma das empresas que narrou a possibilidade de ocorrer um diálogo prévio com os departamentos, com o intuito desses estabelecerem uma planilha com os melhores dias, horários para que a limpeza de setores específicos sejam feitas, a fim de atender melhor o fluxo de trabalho do setor (Entrevistada 49).

Assim, percebeu-se que os chefes e professores dos departamentos influenciavam no estabelecimento dos roteiros de atividades das trabalhadoras que laboravam como

terceirizadas.

A influência prévia da Instituição tomadora para com a prestadora de serviços é compreensível, na medida em que a prestadora de serviços deve atender as necessidades de trabalho nos setores da UFV. O que não pode ocorrer é o roteiro de atividades laborais ser determinado ou combinado diretamente com o trabalhador que atua como terceirizado. Afinal, como narrou o gestor de contratos da UFV – Viçosa, tal situação podia gerar uma reclamação trabalhista, seja por desvio de função ou pelo fato de começar a ter uma subordinação jurídica entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado.

Além disso, ainda que a organização operacional dos chefes e professores da UFV tenha sido a escolha de apenas 15% (7) das terceirizadas, o índice ainda é relevante e demonstra a existência de um vínculo que não deveria existir em uma relação de serviços terceirizados. Afinal, a Lei 13.429 de 2017 determina no artigo 4º, parágrafo 1º que, é a empresa prestadora de serviços que deve contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores e não a tomadora dos serviços.

A tentativa da Instituição tomadora em evitar situações que gerem qualquer tipo de vínculo entre ela e os trabalhadores que laboram como terceirizados, pode ser verificado pela comparação com os dados obtidos na pesquisa “Terceirização das atividades de apoio em Instituições Federais de Ensino da Zona da Mata de Minas Gerais” realizada por Olher (2013). Em 2013, o autor identificou que na UFV – Viçosa 53,4% dos entrevistados consideravam como patrão o Funcionário da empresa terceirizada e 46,6% consideravam o Funcionário efetivo do campus. Na presente pesquisa temos que 94% das trabalhadoras consideraram como seu chefe ou patrão a empresa terceirizada e somente 4% consideraram o professor do departamento.

Tais dados demonstraram a presença cada vez maior da empresa prestadora de serviços no dia a dia das trabalhadoras terceirizadas e um esforço por parte da UFV em diminuir todo e qualquer tipo de vínculo entre os trabalhadores terceirizados e a tomadora de serviços.

C) Satisfação e Discriminação

A pesquisa revelou que 72% (34) das trabalhadoras estavam satisfeitas com o trabalho na UFV - Viçosa, 21% (10) responderam que estavam muito satisfeitas e 6% (3) destacaram estarem um pouco insatisfeitas.

O percentual de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas foi significativo. Porém, com o objetivo de investigar melhor o sentimento que as trabalhadoras possuíam com o trabalho que realizavam relacionou-se o grau de satisfação com o interesse delas em trabalhar em outra ocupação. Obteve-se os seguintes resultados:

Tabela 12: Grau de Satisfação com o Trabalho Realizado e Desejo de Trabalhar em Outra Ocupação

Grau de satisfação	Interesse em trabalhar em outra ocupação		Total
	SIM	NÃO	
Muito insatisfeito.	0	0	0
Um pouco insatisfeito.	3	0	3
Satisfeito	20	14	34
Muito satisfeito	3	7	10
Total	26	21	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Pela análise dos dados foi possível perceber que, das 34 trabalhadoras satisfeitas com o trabalho, 20 desejavam trabalhar em outra ocupação. Entre as 10 trabalhadoras muito satisfeitas com o trabalho 3 desejavam trabalhar em outra ocupação. Ou seja, ao todo 94% (44) das trabalhadoras estavam satisfeitas ou muito satisfeitas, destas 52% (23) desejavam trabalhar em outra ocupação.

Ao analisar os percentuais detalhados acima notou-se certa contradição. Afinal, quem realmente está satisfeito com o trabalho que realiza, não deveria sentir vontade de trabalhar em outras atividades. Ainda mais ao considerar os motivos elencados por essas trabalhadoras para justificar o desejo de migrar de atividade, como por exemplo: ter o desejo de mudar o tipo de trabalho, ter uma loja, virar cozinheira, trabalhar como porteira, receio de envelhecer e não conseguir permanecer na faxina. Uma trabalhadora destacou que o trabalho como terceirizada é inseguro, outra gostaria de trabalhar em uma atividade na qual o encarregado não ficasse muito próximo. Outras 2 trabalhadoras disseram ter vontade de mudar pelo fato do trabalho na faxina ser pesado. Por fim, destacaram que gostariam de receber um salário melhor ou pelo trabalho não oferecer chance de crescer.

Talvez a pesquisa não tenha conseguido realmente averiguar o grau de satisfação das trabalhadoras, tendo em vista o receio que muitas podiam sentir em responder uma pergunta como esta. Afinal trata-se de uma pergunta delicada e pode ter suscitado algum receio nas trabalhadoras entrevistadas em responder o que sentiam realmente.

A pesquisa revelou que 81% (38) das trabalhadoras nunca sofreram qualquer tipo de discriminação no ambiente laboral. Apesar de o percentual ser alto, é preciso considerar que 19% (9) responderam que já sentiram algum tipo de discriminação. Elencaram situações como não serem cumprimentadas pelas pessoas que frequentam o ambiente onde ocorre a prestação dos serviços, não serem respeitadas pelo trabalho executado.

Algumas trabalhadoras se sentiram discriminadas por causa de sua aparência ou por serem pobres. Uma trabalhadora narrou que um funcionário da UFV - Viçosa gritou com ela, outra disse que sofreu perseguição por parte de funcionário da UFV - Viçosa e, que acabou sendo transferida. Uma trabalhadora narrou que se sentia discriminada por não ser convidada para comemorar o aniversário de algum professor na qual todos eram convidados. Em relação a este último tópico, questionou-se às trabalhadoras se o setor onde laboravam promovia ou já haviam promovido confraternizações e festas. Cerca de 40 trabalhadoras responderam que sim, destas 82% (33) responderam que participaram.

Diogo (2005) também identificou algo semelhante em sua pesquisa, na qual buscou os sentidos atribuídos ao trabalho pelas mulheres trabalhadoras terceirizadas dos Serviços de Limpeza da Universidade de Santa Catarina. A autora averiguou que as entrevistadas possuíam um sentimento de desvalorização, seja pelo salário percebido, seja pelo não reconhecimento do trabalho que executavam. O trabalho foi apontado pelas entrevistadas como “invisível” e só era lembrado quando não realizado ou quando não realizado da forma devida. Ademais, a terceirização significava para as entrevistadas um estigma, uma exclusão, por não fazerem parte do quadro efetivo de funcionários e pelos Serviços de Limpeza serem considerados “inferiores” na organização laboral.

D) Direitos Trabalhistas e Sindicato

Neste tópico foram destacados se as trabalhadoras tem noção dos direitos da sua categoria profissional, se conheciam o sindicato da sua categoria profissional e qual a opinião que possuíam sobre sindicato.

Das 47 trabalhadoras 21 responderam que não conheciam os direitos assegurados a sua categoria profissional. Os principais direitos conhecidos pelas outras 26 trabalhadoras eram direito às férias, 13º salário, Programa e Integração Social - PIS, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. Apenas 3 trabalhadoras elencaram acreditar ter direito ao adicional de insalubridade.

Percebeu-se que o percentual das trabalhadoras que desconheciam os direitos da sua categoria profissional foi significativo. Tal dado é compreensível, posto que 37 das 47 trabalhadoras disseram não conhecer o sindicato da sua categoria profissional. Ou seja, como as trabalhadoras vão conhecer seus direitos, saber se estão sendo respeitados, se sequer conhecem o órgão responsável por resguardar e defender seus direitos?

Entre as 37 trabalhadoras que não conheciam o sindicato da sua categoria profissional, 16 reconheciam sua importância e emitiram uma opinião positiva sobre o papel que cabe a ele. Outras 14 trabalhadoras percebiam o sindicato de forma negativa, 5 trabalhadoras desconheciam a sua função e outras 2 não responderam.

Entre as 10 trabalhadoras que conheciam o sindicato da sua categoria profissional, 6 emitiram uma opinião positiva sobre o mesmo, 2 desconheciam sua função e 2 percebiam o sindicato de forma negativa.

Conforme discutido no item “Aspectos sociais da Terceirização” (3.1.3), Antunes e Praum (2015) demonstram que a presença das entidades sindicais possibilita o desenvolvimento de um sentimento de pertencimento e solidariedade. No caso, é perceptível que as terceirizadas dos Serviços de Limpeza da UFV são privadas dessa solidariedade sindical se considerarmos que 55% (26) trabalhadoras trabalhavam sozinhas.

Apesar disto todas as trabalhadoras destacaram que possuíam contato entre si. Tal fato se deve ao horário de almoço e pelo fato dos relógios de ponto ficarem concentrados em determinados locais, o que fazia com que as trabalhadoras tivessem que se encontrar para efetuar o registro de jornada laboral. Porém, este período era muito pequeno o que reduzia a possibilidade de troca de experiências, informações entre as trabalhadoras, o que podia contribuir para que ocorra o que Antunes e Praum (2015) denominam “individualização do trabalho”.

A pesquisa revelou que 44 trabalhadoras conheciam ou já ouviram falar de empresas prestadoras de serviços, que contrataram com a UFV e não pagaram os direitos trabalhistas para seus empregados. Ademais, 25% (12) disseram que já ingressaram na Justiça para requerer direitos que consideraram terem sido desrespeitados por empresas. Ao cruzar o número de trabalhadoras que disseram terem ingressado na Justiça com o Tempo de serviço que trabalharam como terceirizadas na UFV obteve-se os resultados apresentados na tabela 13:

Tabela 13: Demandas Judiciais e Tempo de Serviço nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Demandas judiciais	Tempo de serviço				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Sim	1	7	2	2	12
Não	30	5	0	0	35
Total	31	12	2	2	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Percebeu-se que a maior parte das trabalhadoras que ingressaram com ações judiciais na Justiça trabalhavam há mais de 6 anos nos serviços terceirizados da UFV – Viçosa. A queda de demandas judiciais pode ser justificada pelo procedimento adotado na UFV que aumentou a segurança da Instituição nos contratos terceirizados, como demonstrou a fala do gestor de contratos da UFV.

Nós fomos pioneiros entre as Universidades em criar a conta vinculada. Começamos a reter em torno de 35% de encargos referentes a décimo terceiro, férias, etc. Tal valor fica retido na UFV para pagamento futuro no caso de eventualidade de dificuldade financeira da empresa para que os funcionários não fiquem no prejuízo. (Entrevistado 48)

A UFV passou a adotar uma conta vinculada com a empresa prestadora de serviços, na qual retém 35% dos valores referentes a encargos com décimo terceiro salário, férias, entre outros. Assim, caso a prestadora de serviços não assuma os encargos trabalhistas, a UFV possui lastro econômico para repassar aos trabalhadores terceirizados a título de pagamento de verbas trabalhistas.

4.4. Ambiente Laboral e a Percepção que as Trabalhadoras têm da sua Condição de Saúde

Para investigar a percepção que as trabalhadoras terceirizadas possuíam da sua condição de saúde e se relacionavam a saúde ao trabalho realizado, foi considerado a trajetória profissional, idade e tempo de serviço em que laboravam como terceirizadas, posto que tais informações interferem nas condições de saúde das trabalhadoras.

A pesquisa revelou certo equilíbrio no percentual entre as trabalhadoras que associavam o trabalho executado ao surgimento de dores ou problemas de saúde e aquelas que

não faziam tal associação. Entre as 47 trabalhadoras, 23 (49%) destacaram que após começarem a trabalhar como terceirizadas passaram a ter alguma dor ou problema de saúde que acreditavam estar relacionadas ao trabalho realizado.

As 23 trabalhadoras que associavam dores ou problemas de saúde ao trabalho realizado foram agrupadas de acordo com a idade e com o tempo de serviço nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV – Viçosa. Em seguida foram discriminadas as atividades laborais ou ocupacionais que desenvolviam antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV – Viçosa. Tal separação foi elaborada tendo em vista que estas informações podem influenciar na saúde e conseqüentemente na percepção que as trabalhadoras possuíam da sua saúde.

Assim, selecionou-se as 23 trabalhadoras que associaram o trabalho a dores e problemas de saúde. Obteve-se o seguinte: uma trabalhadora possuía 22 anos, 1 ano de serviço como terceirizada na UFV e laborava no comércio antes de ingressar nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV. Os dados das demais trabalhadoras estão discriminados nas tabelas 14, 15 e 16, a seguir:

Tabela 14: Trabalhadoras de 31 a 40 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida anteriormente	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	3	0	0	0	3
Comércio	2	0	0	0	2
Diarista	0	1	0	0	1
Babá	0	1	0	0	1
Manicure Cabeleireira	1	0	0	0	1
Total	6	2	0	0	8

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Da análise da tabela 14, pode-se afirmar que das 8 trabalhadoras com faixa etária entre 31 e 40 anos, 4 (50%) exerciam atividades de limpeza como doméstica e diarista, e atuavam como terceirizadas nos Serviços de Limpeza em um período que variava de 1 a 10 anos, o que é compreensível tendo em vista a faixa etária. Destas trabalhadoras, a maior reclamação foi dor nos pés, nas mãos, nos braços e na coluna. Uma trabalhadora associava a dor no pé ao calçado fornecido pela empresa e de uso obrigatório, tendo em vista tratar-se de um EPI. Outra trabalhadora destacou sentir dor devido ao movimento repetitivo de varrer,

torcer panos de chão. Outra ressaltou que: “sinto dor devido ao movimento, mas eu já cheguei aqui com isso, é muito tempo trabalhando” (Entrevistada 16). Uma das trabalhadoras associou o mal estar ao uso de produtos químicos com cheiro forte.

Em se tratando de trabalhadoras com faixa etária entre 41 a 50 anos, foi possível identificar 11 trabalhadoras que associavam dores ou problemas de saúde ao trabalho de Limpeza, conforme tabela 15:

Tabela 15: Trabalhadoras de 41 a 50 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	4	2	0	0	6
Auxiliar de Serviços	2	0	0	0	2
Manicure Cabeleireira	1	0	0	0	1
Costureira	1	0	0	0	1
Cuidadora de Idosos	0	1	0	0	1
Total	8	3	0	0	11

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Assim como no grupo de 8 trabalhadoras com faixa etária de 31 a 40 anos, a maior incidência de atividades desenvolvidas pelas 11 trabalhadoras de 41 a 50 anos, antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados, também estava ligada à limpeza. Cerca de 6 (54%) trabalhadoras desenvolveram atividades como domésticas e auxiliar de serviços. A maioria laborava como terceirizada a menos de 5 anos.

Novamente a maior incidência de reclamações eram as dores devido aos movimentos repetitivos. Duas trabalhadoras deixaram claro que as dores iniciaram após começarem a trabalhar como terceirizadas, como pode ser constatado pela narrativa: “ultimamente tenho sentido dores nos dedos. Não é sempre, mas de vez em quando dói. Se eu pegar uma escala de segunda toda para esfregar eu vou sentir dor, então tenho que manear. Mas eu comecei a sentir essa dor depois que vim trabalhar aqui” (Entrevistada 21).

Outra trabalhadora relatou que a pressão no trabalho lhe causou ansiedade e que não conseguia tratar da forma devida, por não ter muita oportunidade de sair para consultar. Outra destacou ter alergia a poeira. Uma trabalhadora ressaltou que possuía alergia aos produtos químicos usados na limpeza. Por fim, uma trabalhadora argumentou que não podia associar seu problema de saúde só aos Serviços de Limpeza, posto que já trabalhou muito na roça.

Em se tratando de trabalhadoras com faixa etária entre 51 a 60 anos, foi possível

identificar 3 trabalhadoras que associavam dores ou problemas de saúde ao trabalho de Limpeza, conforme tabela 16:

Tabela 16: Trabalhadoras de 51 a 60 Anos que Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	0	0	0	1	1
Comércio	1	1	0	0	2
Total	1	1	0	1	3

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

A partir da análise dos dados discriminados acima, percebeu-se que 1 trabalhadora era egressa dos serviços domésticos, mas que atuou como terceirizada por mais de 16 anos. Duas trabalhadoras vieram do comércio, sendo que uma atuou como terceirizada a menos de 5 anos e a outra atuou por um período entre 6 a 10 anos. Dessas, somente uma detalhou seu problema de saúde, reclamou de inflamação na cartilagem, devido a movimentos repetitivos e por carregar peso.

Percebeu-se que a principal reclamação das trabalhadoras estavam relacionadas às dores, devido aos movimentos repetitivos. Porém são profissionais que vem desempenhando atividades laborais semelhantes há muito tempo, na medida que a maioria são egressas de Serviços de Limpeza fora da UFV, e, isto pode interferir nos processos de adoecimento.

Não obstante, o mesmo agrupamento entre os dados relativos à idade, serviços anteriores e tempo de serviço foi feito entre as trabalhadoras que informaram não relacionar o trabalho realizado com dores ou problemas de saúde, com o intuito de verificar semelhanças entre o tempo de serviço laborado como terceirizada e a atividade laboral anterior.

Das 24 trabalhadoras que não relacionaram o trabalho nos Serviços de Limpeza terceirizados a dores ou problemas de saúde uma possuía 29 anos, trabalhava há 1 ano como terceirizada e laborava como auxiliar de serviços gerais antes de ingressar nos serviços terceirizados. As demais foram discriminadas nas tabelas 17, 18 e 19:

Tabela 17: Trabalhadoras de 31 a 40 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	3	1	0	0	4
Comércio	1	1	0	0	2
Diarista	2	0	0	0	2
Babá	0	1	0	0	1
Total	6	3	0	0	9

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Os dados discriminados na tabela 17 podem ser comparados com os dados da tabela 14, cujas profissionais, de mesma faixa etária, associaram dores e problemas de saúde ao trabalho prestado. Percebeu-se que 8 trabalhadoras associavam o trabalho a dores, enquanto 9 não faziam essa ligação. As profissões exercidas por elas eram em áreas semelhantes: domésticas, comércio, diarista e babás. O período laboral como terceirizada não era muito diferente, em ambos os casos variava de 1 a 10 anos.

Na tabela 18, discriminou-se as 9 trabalhadoras com idade de 41 a 50 anos que não associavam dores e problemas de saúde ao trabalho realizado.

Tabela 18: Trabalhadoras de 41 a 50 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	3	1	0	0	4
Comércio	1	1	0	0	2
Diarista	2	0	0	0	2
Babá	0	1	0	0	1
Total	6	3	0	0	9

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Mediante análise da tabela 18, constatou-se que 9 trabalhadoras não faziam associação entre o trabalho e problemas de saúde. Destas 67% (6) exerciam atividades na área da Limpeza como doméstica e diarista, sendo que 5 trabalhavam como terceirizadas a menos de 5 anos e 1 trabalhadora trabalhava de 6 a 10 anos.

Ao comparar os dados da tabela 18 com os dados da tabela 15, cujas trabalhadoras da mesma faixa etária relacionaram dores e problemas de saúde ao trabalho, percebeu-se que

não existem grandes diferenças entre o histórico laboral e o tempo de serviço entre as trabalhadoras que associavam o trabalho executado com os Serviços de Limpeza a dores e problemas de saúde e entre as que não fizeram esta associação.

Na tabela 19, discriminou-se as trabalhadoras de 51 a 60 anos que não associaram dores ou problemas de saúde ao trabalho realizado.

Tabela 19: Trabalhadoras de 51 a 60 Anos que não Associavam Dores ou Problemas de Saúde ao Trabalho Realizado nos Serviços de Limpeza Terceirizados da UFV

Atividade Desenvolvida	Tempo de serviço como terceirizada				Total
	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Doméstica	2	1	0	1	4
Comércio	1	0	0	0	1
Total	3	1	0	1	5

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

A partir da análise da tabela 19, percebeu-se que 80% (4) das trabalhadoras eram egressas dos Serviços de Limpeza, sendo que 50% (2) delas laboravam há cerca de 5 anos nos serviços terceirizados.

Observou-se que há certa semelhança entre o perfil das trabalhadoras no que diz respeito ao tempo de serviço prestado como terceirizada e às atividades desenvolvidas antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV. Tais dados sugerem, a princípio, não ser possível relacionar especificamente o surgimento de dores ou problemas de saúde ao trabalho desenvolvido nos serviços terceirizados da UFV.

No entanto, temos que destacar que o objetivo da presente pesquisa foi o de averiguar a percepção que as trabalhadoras possuíam da sua condição de saúde e se associavam o trabalho realizado ao surgimento de dores e problemas de saúde e, 49% (23) das trabalhadoras fizeram tal associação, um índice expressivo.

Além disso, importante enfatizar a dificuldade em obter dados e informações mais claros sobre doenças ou agravos ocupacionais. Em pesquisa realizada a partir de dados secundários, Carmo (2012) investigou a possível relação entre os Transtornos Mentais dos trabalhadores com a instabilidade sofrida pelo trabalhador no ambiente laboral, notadamente a partir das modificações geradas no mundo do trabalho, com destaque para a terceirização. O autor concluiu que os transtornos mentais advindos das relações laborais são difíceis de serem identificados, tendo em vista que os sintomas podem ser provocados por outros fatores e, destacou a necessidade de novos estudos com o intuito de compreender os efeitos na saúde

mental do trabalhador e as interações com as relações laborais (CARMO, 2012).

Bráz (2011) desenvolveu uma pesquisa com trabalhadores que exerciam suas atividades em suas residências, sem vínculo empregatício, mas prestando serviços para outras empresas e recebendo por peça produzida. A autora destacou que muitos trabalhadores quando procuravam atendimento médico não eram atendidos enquanto trabalhadores e, por isso, foi difícil estabelecer uma relação entre o trabalho realizado e possíveis adoecimentos (BRÁZ, 2011).

Cabe ressaltar que a pesquisa revelou que 27 trabalhadoras já se sentiram mal durante a prestação laboral. Destas, 8 responderam que se automedicavam, descansavam um pouco, mas não chegavam a pedir ajuda ou a comunicar com o preposto da empresa ou com algum funcionário da UFV o fato de estarem se sentindo mal. Cerca de 7 trabalhadoras elencaram que foram socorridas por pessoas que trabalhavam no setor delas, sejam funcionários da UFV ou terceirizados. Outras 7 trabalhadoras procuraram atendimento médico fora do horário de trabalho e só comunicaram o ocorrido depois, aos prepostos da empresa. Outras 3 trabalhadoras disseram que foram socorridas pelos prepostos da empresa terceirizada. Por fim, 2 trabalhadoras não souberam responder. Vejamos a comparação de algumas respostas.

Eu estava gripada e voltei a trabalhar. Usei muito produto. Muita água sanitária. Passei mal. Fiquei tonta. Minhas colegas que trabalhavam comigo disseram para eu sentar e tomar água. O encarregado ficou sabendo e brigou comigo porque não podemos trabalhar passando mal. (Entrevistada 47)

Dor de cabeça e dor de barriga. Quando acontece eu tomo remédio. Teve um dia que passei mal, minha pressão caiu. O auxiliar de laboratório conferiu minha pressão e tive que sentar. Tive que sentar porque senão eu iria cair. (Entrevistada 42)

Notou-se que a maioria das trabalhadoras não informava o ocorrido na hora. Se pediam ajuda ou são socorridas, o são por pessoas da Instituição para a qual prestavam serviços. Estas informações revelam a importância do atendimento médico para o trabalhador terceirizado ser fornecido no mesmo ambulatório dos trabalhadores da tomadora de serviços, por tratar-se da modalidade de terceirização interna, ou seja, aquela que coloca o trabalhador terceirizado dentro das dependências do tomador de serviços.

Ainda que a empresa prestadora de serviços esteja presente através dos seus encarregados, quando ocorre o fato de algum trabalhador sentir-se mal, o socorro era feito, na sua maioria, pelos funcionários da tomadora de serviços. Não obstante, 20 trabalhadoras disseram que nunca se sentiram mal durante o trabalho e, a maioria ressaltou que, se por acaso

sentissem algum mal, entrariam em contato com o encarregado da prestadora de serviços.

A Lei 13.429 de 2017 estabeleceu no artigo 5º-A, parágrafo 4º que a tomadora de serviços poderá estender ao trabalhador terceirizado o “mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado” (BRASIL, 2017). Porém, infelizmente isso não ocorre na UFV – Viçosa. Até o segundo semestre de 2004 a UFV – Viçosa fornecia atendimento médico aos trabalhadores que prestam serviços como terceirizados dentro do *campus* em um posto de saúde denominado Divisão de Saúde, porém, o referido atendimento foi cancelado.

A pesquisa demonstrou que 38 % (18) das trabalhadoras já buscaram atendimento médico na Divisão de Saúde da UFV. A maioria narrou que foram bem atendidas. Algumas elencaram o quanto foi bom e tranquilo serem atendidas dentro da Universidade. Duas trabalhadoras narraram fatos importantes:

Muito bem atendida, assim, tem um bom tempo, porque agora nós não podemos ser atendidas mais. Na época quando eu precisei era da seguinte forma: se você estivesse aqui dentro e acontecesse alguma coisa você poderia ser atendida lá imediato, na emergência, foi isso que aconteceu, eu passei muito mal e me atenderam e, foi muito tranquilo graças a Deus. (Entrevistada 17)

Quando os terceirizados podiam consultar era ótimo, eu levava até meus filhos. Depois cortaram. Eu senti alguma coisa há algum tempo e a Divisão de Saúde preferiu chamar os bombeiros para me levar para o hospital do centro, mas eu não aceitei porque teria que bater o ponto para sair da Universidade. Deve ter uns 4 ou 5 anos que cortaram o atendimento. A gente podia consultar com dentista, pediatra para os meninos. Era muito bom. (Entrevistada 11)

O número de acidentes de trabalho ocorridos nos Serviços de Limpeza envolvendo as trabalhadoras é muito baixo. Somente 3 sofreram acidentes de trabalho, sendo que uma delas torceu o pé, a outra caiu da escada e a terceira foi empurrar um armário e este caiu em cima dela.

Talvez o número reduzido de acidentes de trabalho seja decorrência do treinamento oferecido pela empresa prestadora de serviços, posto que 60% (28) das trabalhadoras disseram que já participaram de cursos, treinamentos, através de palestras efetuadas sobre a importância de como utilizar os equipamentos de proteção individual EPIs. Importante salientar que durante a coleta de dados, foi observado que as trabalhadoras estavam sempre de uniforme, botas, crachás, mesmo fora do horário de serviço.

4.5. Relações entre o Trabalho Realizado pelas Trabalhadoras Terceirizadas e a sua Vida Familiar

O objetivo deste item foi averiguar a percepção que os familiares das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV - Viçosa possuíam em relação ao trabalho realizado por elas.

A pesquisa demonstrou que 29 trabalhadoras narraram que seus familiares percebiam de forma positiva o trabalho que executavam na UFV. Destas 12 disseram que seus familiares comentam que o mais importante é o fato delas estarem trabalhando, “Eles sempre falam assim: para eu dar valor ao meu serviço. Serviço está muito difícil hoje em dia” (Entrevistada 1).

Outras 11 trabalhadoras destacaram que o mais importante para os familiares é a renda que adquiriam no trabalho, pelo fato de terem a Carteira de Trabalho assinada. Uma delas destacou: “Eles gostam do meu trabalho aqui. Comentam que trabalhar aqui é melhor que trabalhar em casa de família” (Entrevistada 45). Outras, 3 trabalhadoras destacaram que seus familiares preferem o horário de trabalho, principalmente pelas folgas que elas possuem. Por fim, 3 trabalhadoras argumentaram que suas famílias estão satisfeitas pelo fato de dependerem do dinheiro que o trabalho proporciona, entre estas, uma destacou: “a família nem comenta porque depende do meu dinheiro. O marido está desempregado, então tudo é com o meu dinheiro” (Entrevistada 20).

Todavia, das 47 trabalhadoras, 10 demonstraram que suas famílias percebiam o trabalho que executavam de forma negativa. O principal motivo elencado foi por acharem que é muito cansativo. “Meus filhos comentam que eu trabalho muito. Eles falam que eu poderia largar esse serviço e arrumar outro trabalho. Eles não têm vergonha de falar que a mãe é faxineira, mas falam que eu podia voltar a estudar ou trabalhar em outra coisa” (Entrevistada 11).

Por fim, entre as 47 trabalhadoras entrevistadas, 8 disseram que seus familiares não expressam opiniões sobre o trabalho que executavam. Algumas demonstraram que eles não entendem como é a vida laboral delas, outras narraram que seus familiares achavam o trabalho que elas executam normal, uma trabalhadora destacou que os familiares “não falam nada. Meus filhos estão criados. Meu pai está com 90 anos. Para eles tanto faz. Algumas pessoas que conheço, e vizinhos trabalham como terceirizados e já sabem como é” (Entrevistada 12).

A partir da análise dos dados foi possível constatar que a maior parte das manifestações familiares eram relacionadas à satisfação pelo fato das trabalhadoras estarem trabalhando, ou pela renda que elas obtêm com o trabalho. Tal informação relembra o receio do desemprego, que ronda as famílias brasileiras.

Pochmann (2015) analisou dados do IBGE, notadamente da Pesquisa Mensal de Emprego e Desemprego (PME), entre os sete primeiros meses de 2015. Selecionou-se esta pesquisa pelo recorte temporal, tendo em vista que a coleta de dados foi realizada entre julho e setembro de 2016, entre trabalhadoras que estavam empregadas nos Serviços de Limpeza da UFV há mais de um ano. Assim, apesar dos dados utilizados por Pochmann terem sido coletados nas regiões metropolitanas do Brasil, o período que ele analisou coincide com o período anterior ao recorte temporal da presente pesquisa e pode revelar as características do mercado de trabalho daquele período.

O autor destacou que de 2010 a 2015 ocorreu uma queda da taxa de desemprego metropolitano. Entretanto, após 2015 houve um aumento do desemprego, bem como a diminuição do poder aquisitivo dos ocupados. O crescimento recente do desemprego metropolitano pode ser explicado pela recessão econômica. Ademais, a queda na renda dos ocupados aumentou a competição entre os trabalhadores, tanto entre aqueles que perdem o emprego como pelos que estão ingressando no mercado de trabalho (POCHMANN, 2015).

Pochmann (2015) analisou que nos primeiros sete meses do ano de 2015 o desemprego cresceu 43,3% entre as mulheres, enquanto que entre os homens este índice foi de 40,4%. No que tange a faixa etária, constatou que a taxa de desemprego aumentou mais entre os trabalhadores com mais de 50 anos, seguido por trabalhadores entre 25 a 49 anos. Relacionando a taxa de desemprego com a escolaridade, destacou que aquela aumentou entre trabalhadores com até 8 anos de escolaridade (52,4%), seguido por aqueles que possuem escolaridade entre 8 a 10 anos (49,3%) e por aqueles que possuem 11 anos ou mais de escolaridade (34,6%). Ademais, o desemprego aumentou entre os serviços domésticos (72,2%), seguido da construção civil (54,3%) (POCHMANN, 2015).

Assim, o mercado de trabalho se mostra mais desfavorável para as mulheres, com menor escolaridade e que realizam trabalhos domésticos, ou seja, atinge em especial o perfil das trabalhadoras entrevistadas na presente pesquisa, pois a maioria possui baixa escolarização e são oriundas dos serviços domésticos. Assim, é possível compreender a satisfação das famílias com o fato das trabalhadoras estarem empregadas.

Os dados descritos acima demonstraram que muitas famílias sentiam satisfação com

o trabalho executado pelas trabalhadoras em decorrência da renda proporcionada por este, seja a título de complementação da renda familiar, seja por ser o principal recurso econômico da família. Outra informação relevante diz respeito à manifestação familiar no sentido de achar muito cansativo o trabalho executado por elas.

A renda familiar já foi detalhada no tópico “Renda, estado civil e formação familiar”. (4.2, item C). Não obstante, diante das manifestações familiares acerca da atividade laboral das trabalhadoras entrevistadas ser muito cansativo, relacionou-se o número de trabalhadoras que realizavam alguma outra atividade remunerada a fim de complementar a renda, com as atividades as quais se dedicavam quando chegavam em casa, após o trabalho, conforme tabela 20:

Tabela 20: Relação entre as Trabalhadoras que Realizavam Trabalho Extra para Complementar a Renda e as Atividades que se Dedicavam após o Dia de Trabalho nos Serviços de Limpeza Terceirizados

Complementa a renda	Atividade após o trabalho					Total
	Lazer	Estudo	Descanso	Atividades Domésticas	Outro trabalho remunerado	
SIM	1	1	4	19	1	26
NÃO	4	1	1	15	0	21
Total	5	2	5	34	1	47

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Temos que das 47 trabalhadoras, 34 se dedicavam as atividades domésticas, 5 ao lazer, 5 ao descanso e 2 ao estudo. Somente uma mulher respondeu que exercia outro trabalho remunerado logo após a jornada de trabalho nos Serviços de Limpeza da UFV - Viçosa. Tais dados deixaram claro a presença da dupla jornada feminina, ou seja, mulheres que exerciam atividades remuneradas e que cuidavam dos afazeres domésticos.

Goldani (2002) destacou que “as mulheres neste final do século enfrentam o duplo desafio de “cuidar” e “prover” as suas famílias. Tudo isto no contexto de mudança do perfil de inserção da mulher em um mercado de trabalho nada favorável” (GOLDANI, 2002, p. 35). A autora analisou a Pesquisa Padrão de Vida realizada pelo IBGE entre os anos de 1996 e 1997, nas regiões Sudeste e Nordeste do Brasil sobre o tempo utilizado pelas pessoas nas diversas atividades e enfatizou que o trabalho produtivo e os afazeres domésticos ocupavam a maior parte do tempo de homens e mulheres.

Segundo Goldani (2002) as mulheres gastavam cerca de 36 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens apenas 14 horas. A pesquisadora concluiu que, fatores como cor, região, situação de domicílio e renda não foram determinantes para diferenciar o tempo que as mulheres se ocupavam com as atividades domésticas. Porém a escolaridade sim, na medida em que a pesquisa revelou que mulheres com baixa escolaridade realizavam mais atividades domésticas se comparado com mulheres com níveis educacionais mais elevados.

Bilac (2014) realizou estudo utilizando dados do PNAD 2012 e revelou que o número de horas utilizadas pelas mulheres nos afazeres domésticos é mais que o dobro se comparado ao tempo gasto pelos homens no intervalo etário de 25 a 74 anos. A autora destacou que cabe à mulher o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e, quando não é ela responsável direta, a tarefa é delegada para outra mulher, que pode ser a empregada doméstica, uma vizinha, uma parente. A autora enfocou que essa realidade se aplicava para mulheres sem cônjuge, para aquelas que tendo o cônjuge eram provedoras do domicílio ou para casais de dupla renda, sendo esta uma das estratégias utilizadas pelas camadas populares e classe média no Brasil para conciliar trabalho e família (BILAC, 2014).

Pela análise da tabela 20, percebeu-se que a grande maioria das trabalhadoras vivenciavam a realidade da dupla jornada, ou seja, além do trabalho remunerado se dedicavam aos afazeres domésticos.

A pesquisa revelou também que das 47 trabalhadoras, 26 realizavam alguma outra atividade para complementar a renda. Destas, 10 disseram que realizavam trabalho de faxina. As demais trabalhadoras exerciam atividades que podem ser distribuídas em atividades de garçoneiro, ajudantes de buffets, vendedoras de produtos cosméticos, peças íntimas, segurança em festas, cozinheiras de doces e salgados, costureira.

Temos assim que 55% (26) trabalhadoras comprometiam o descanso semanal se dedicando a outras atividades, sendo a maior parte destas atividades realizadas aos finais de semana, principalmente aos sábados. Mas, a análise das informações discriminadas na tabela 20 revelou que algumas trabalhadoras estão para além da dupla jornada, o caso delas é de tripla jornada, posto que além de se dedicarem aos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV também cuidavam dos afazeres domésticos e exerciam outra atividade remunerada.

Das 26 trabalhadoras que realizavam trabalho extra para complementar a renda, 19 executavam tarefas domésticas ao retornarem do trabalho e 1 realizava outro trabalho remunerado. Assim, 73% (19) das trabalhadoras que realizavam trabalho extra para

complementar a renda também se dedicavam ao trabalho doméstico, o que configurou a tripla jornada feminina.

Pelo exposto, notou-se que, conforme argumentos de Bilac (2014), o modelo de articulação entre trabalho e família que permanece no Brasil, ainda se baseia na sobrecarga feminina.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou conhecer a realidade das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, *campus* de Viçosa, notadamente a percepção que as próprias trabalhadoras possuíam do trabalho que efetuam, da interação entre o trabalho e a saúde delas e como suas famílias percebiam o trabalho que elas executavam.

Para tanto, procurou-se identificar os aspectos gerais dos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa, caracterizar o perfil das trabalhadoras que laboravam nos Serviços de Limpeza terceirizados da Universidade Federal de Viçosa, analisar as principais características do trabalho terceirizado no Setor de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa e a percepção que as trabalhadoras possuíam do trabalho que executavam, investigar a percepção que as trabalhadoras terceirizadas possuíam da sua condição de saúde e se relacionavam a saúde ao trabalho realizado, por fim, averiguar a percepção que os familiares das trabalhadoras possuíam em relação ao trabalho realizado por elas.

No que se refere a terceirização dos Serviços de Limpeza da UFV – Viçosa, percebeu-se a preocupação da Instituição em adequar e melhorar todo o processo envolvendo a contratação das empresas prestadoras de serviços. Notou-se que a UFV tem buscado soluções e até mesmo inovado na Gestão dos Contratos Terceirizados do Setor de Limpeza. A criação da Conta Vinculada entre a UFV, tomadora dos serviços, e as empresas, prestadoras de serviços provocou certa tranquilidade contratual entre a Instituição e as prestadoras de serviços.

A UFV seguiu o fluxo da Administração Federal, na medida que passou a adotar a terceirização de forma mais intensa no contexto da reestruturação produtiva, da globalização e do neoliberalismo. Notou-se que cada vez mais a Administração Pública tem utilizado mão de obra terceirizada, notadamente, para atender a demanda do setor de limpeza, manutenção, vigilância. É possível encontrar trabalhadores terceirizados em quase todas as repartições públicas do Brasil e, a UFV – Viçosa, não foge a esta regra, posto ter sido possível encontrar trabalhadores terceirizados do Setor de Limpeza em quase todos os departamentos/setores do *campus* UFV.

No que se refere ao perfil das trabalhadoras, percebeu-se que a maioria trabalhou nos Serviços de Limpeza terceirizados há menos de 5 anos, possuíam baixa escolaridade, eram casadas e possuíam filhos. Também foi possível notar que a maioria das trabalhadoras

complementavam a renda de outra pessoa na família. No entanto, observou-se que entre as trabalhadoras que eram mães e solteiras, há um alto índice de trabalhadoras responsáveis pelo sustento doméstico, o que demonstrou a importância que o trabalho terceirizado possuía para elas.

Percebeu-se que a maioria das trabalhadoras eram egressas do setor de serviços. Sendo que a maior parte delas já exerceram atividade profissional com a Carteira de Trabalho assinada em algum momento da vida profissional. Entretanto, notou-se que a maioria estavam desempregadas antes de ingressarem nos Serviços de Limpeza terceirizados e, entre aquelas trabalhadoras que estavam exercendo alguma atividade remunerada ou que não se consideravam desempregadas a maioria destacou terem optado pelos Serviços de Limpeza terceirizados devido a formalidade contratual.

No que se refere às principais características do trabalho terceirizado nos Serviço de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa, observou-se uma preocupação por parte da Instituição em evitar influenciar diretamente na contratação dos terceirizados, através de recomendações de determinados trabalhadores. Entretanto, ainda que a Instituição evite influenciar no processo de contratação dos trabalhadores terceirizados, notou-se que muitas trabalhadoras já exerciam atividades nos Serviços de Limpeza terceirizados para as empresas prestadoras de serviços anteriores, o que sugere certa influência por parte da tomadora de serviços.

Ainda no que se refere à contratação observou-se clara divisão sexual do trabalho nos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV – Viçosa. Pois, foi identificado a prevalência de contratação de homens ou mulheres para executar tarefas consideradas mais adequadas para homens e mulheres.

Ademais, percebeu-se que a Instituição juntamente com as empresas terceirizadas tem adotado medidas para evitar a geração de vínculos entre os trabalhadores terceirizados e os funcionários de carreira da UFV do local onde ocorre a prestação dos serviços. A principal medida adotada são as de transferências dos trabalhadores terceirizados de setores, assim que eles retornam de férias, ou seja, uma trabalhadora não permanece mais que um ano laborando no mesmo local.

Notou-se que as trabalhadoras emitiram uma opinião neutra em relação às transferências. Entretanto, não posso deixar de citar que após a coleta de dados encontrei-me com duas trabalhadoras terceirizadas, nos corredores dos departamentos da UFV – Viçosa, que narraram aos prantos o quanto estavam insatisfeitas com as recentes transferências

(Entrevistadas 17 e 18). Notou-se nesta ocasião, o quanto foi devastador para estas duas trabalhadoras as recentes transferências, na medida em que sentiam-se integradas no local onde prestavam seus serviços anteriormente.

Em relação ao dia a dia laboral das trabalhadoras terceirizadas, observou-se que a maioria delas é quem definia o roteiro das atividades que iriam prestar. Entretanto, identificou-se que alguns professores ou funcionários da UFV ainda exerciam influência no roteiro de atividades laborais das trabalhadoras que prestavam serviços como terceirizadas. notou-se a presença cada vez maior da empresa prestadora de serviços no cotidiano das trabalhadoras terceirizadas e um esforço por parte da UFV em diminuir todo e qualquer tipo de vínculo entre os trabalhadores terceirizados e a tomadora de serviços.

No que se refere às expectativas que as trabalhadoras possuíam do trabalho que executavam observou-se que a maioria esperavam algum tipo de mudança, desejavam ser reconhecidas, seja através de salários, seja através de elogios. Desejam crescer profissionalmente, ter plano de saúde, plano de carreira. Entretanto, a maioria reconhecia que a profissão que executavam não permitia muitas mudanças, o trabalho não mudava, caracterizava-se por ser aquele todo dia e, dificilmente uma trabalhadora que prestava serviço como terceirizada seria promovida para outro cargo.

No que se refere à satisfação das trabalhadoras com o trabalho que executavam, notou-se que a grande maioria estavam satisfeitas ou muito satisfeitas. Porém, mais da metade das trabalhadoras que declararam estar satisfeitas ou muito satisfeitas, também declararam o desejo de trabalhar em outra ocupação. Observou-se certa contradição entre estas declarações, o que nos permite concluir que as trabalhadoras não tem clareza dos seus sentimentos ou receio de responder o que realmente sentiam, por se tratar de uma pergunta delicada.

Observou-se que a grande maioria das trabalhadoras nunca sofreu qualquer tipo de discriminação no ambiente laboral. Apesar disso, é preciso considerar que 19% (9) das trabalhadoras responderam que já sentiram algum tipo de discriminação e, o principal motivo foi o fato de se sentirem invisíveis, não eram cumprimentadas pelas pessoas, não participavam das festas ou confraternizações promovidas no ambiente de trabalho.

No que se refere à organização coletiva, 47% (22) das trabalhadoras reconheciam a importância das entidades sindicais. Porém, a grande maioria não conhecia o sindicato da sua categoria profissional, da mesma forma, um percentual significativo desconhecia os direitos trabalhistas da sua categoria profissional.

No que se refere a percepção que as trabalhadoras possuíam da sua condição de

saúde e se relacionavam a saúde ao trabalho realizado observou-se certo equilíbrio entre o percentual das trabalhadoras que faziam associação entre o trabalho executado e o surgimento de dores ou problemas de saúde e aquelas que não faziam tal associação. Notou-se que o perfil das trabalhadoras no que dizia respeito às atividades desenvolvidas antes de ingressarem nos serviços de Limpeza e ao tempo de serviço como terceirizada entre os dois grupos de trabalhadoras são semelhantes. No entanto, o percentual das trabalhadoras que associam a rotina laboral ao surgimento de dores e problemas de saúde foi expressivo.

No que se refere à percepção que os familiares das trabalhadoras que prestam serviços como terceirizadas possuíam em relação ao trabalho realizado por elas, observou-se que a maior parte dos familiares percebiam de forma positiva o trabalho executado por elas. Porém, a percepção positiva está relacionada à satisfação pelo fato delas estarem trabalhando, ou pela renda que elas obtinham com o trabalho e, não necessariamente uma satisfação com a atividade profissional das trabalhadoras, com a remuneração, com a jornada laboral e com a organização do trabalho. Tal informação relembra o receio do desemprego, que assusta as famílias brasileiras, ou seja, só o fato das trabalhadoras estarem empregadas já era motivo de contentamento familiar.

Observou-se situações de dupla jornada ou até mesmo de tripla jornada, pois além de se dedicarem aos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV também cuidavam dos afazeres domésticos e exerciam outra atividade remunerada para complementar a renda familiar ou a renda pessoal.

Ao que parece às mulheres, trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados demonstravam satisfação com o trabalho, mas enfatizavam o desejo de mudar de ocupação. Elas têm consciência das dificuldades em mudar a vida profissional, pois o trabalho que executam não permitia crescer e o grau de escolaridade delas é baixo o que dificulta migrar para outras atividades.

As mulheres trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados reconheciam a importância do trabalho que executavam, mas gostariam que as pessoas também reconhecessem, que as reconhecessem, que as vissem, que as cumprimentassem, que as elogiassem.

As mulheres trabalhadoras dos serviços de Limpeza terceirizados precisavam do trabalho, sustentavam suas famílias ou ajudavam no sustento, por isso, trabalhavam em uma, duas, três jornadas laborais. Trabalhavam em casa, nos afazeres domésticos, trabalhavam vendendo produtos, como garçonetes, seguranças, cozinheiras, costureiras aos finais de

semana e de segunda a sexta-feira estavam limpando salas, departamentos, banheiros do *campus* UFV. Quando estudantes, funcionários, professores chegavam para estudar, trabalhar encontravam o ambiente limpo, higienizado, graças a estas trabalhadoras que equilibravam o cotidiano a fim de dar conta de cuidarem de si, de suas famílias e dos afazeres profissionais.

Muito se tem escrito, estudado, sobre a terceirização, o trabalho feminino, a saúde do trabalhador e as relações entre trabalho e família. A revisão bibliográfica mostra ser o trabalho terceirizado precarizado, fruto da flexibilização laboral. Mostra situações de adoecimentos entre os trabalhadores, mostra o isolamento ao qual o trabalhador terceirizado está submetido, mostra a dupla jornada feminina e os arranjos familiares para conciliar trabalho e família.

Em um primeiro olhar, o leitor pode concluir que a presente pesquisa não trouxe dados que corroborem em sua totalidade com o referencial teórico. Mas se analisarmos mais detidamente observaremos que o trabalho dos Serviços de Limpeza terceirizados é precário sim.

É precário na medida em que suas trabalhadoras não podem criar vínculos no ambiente laboral, o trabalho para elas não exerce uma função de sociabilidade, elas devem fazer o trabalho e ir embora. Devem ser transferidas anualmente para não criarem relações sociais, afinal, isto atrapalha a rotina laboral que deve ser racionalizada.

O trabalho é precário, na medida em que a discriminação está presente, ainda que não seja de forma explícita, algumas trabalhadoras ainda são invisíveis, se confundem na paisagem do *campus*, sem serem notadas, não precisam ser cumprimentadas pelas pessoas, pois são parte do cenário. São peças-chaves para o funcionamento do *campus*, mas ainda não são notadas.

O trabalho é precário, na medida em que as trabalhadoras ainda adoecem em decorrência do trabalho realizado, ainda sentem a pressão no trabalho, dores devido aos movimentos repetitivos.

O trabalho é precário, pois suas famílias estão satisfeitas com o fato delas estarem trabalhando, na medida em que a falta deste trabalho ainda é pior. Talvez aqui caiba aquele dito popular que diz: “ruim com ele, pior sem ele”. O desemprego e a informalidade fazem parte do cenário nacional e, atingem exatamente camadas da população cujo perfil é exatamente o perfil das trabalhadoras entrevistadas: mulheres, baixa escolaridade, oriundas dos Serviços de Limpeza.

Muitas trabalhadoras sentem-se satisfeitas ou até mesmo muito satisfeitas com o trabalho realizado. Mas, esta satisfação pode ser explicada pelo histórico laboral. Afinal, a

informalidade laboral e o desemprego atingem em cheio o tipo de trabalho que elas costumaram exercer ao longo da vida.

Além disso, percebeu-se que as trabalhadoras terceirizadas sentem que estão em uma situação melhor, comparada ao que estavam antes. Talvez por isso, as trabalhadoras não tenham explicitado de forma contundente a insatisfação, até mesmo como forma de não se sentirem diminuídas nas suas atividades laborais, tendo em vista que a sociedade já diminuiu muito os trabalhos relacionados aos Serviços de Limpeza.

Assim, ao procurar compreender um pouco os aspectos da vida das trabalhadoras dos Serviços de Limpeza terceirizados da UFV, percebeu-se que estas mulheres têm buscado equilibrar família, saúde e trabalho, ao custo de muito sacrifício pessoal. Elas não reclamam, mas sonham com uma vida diferente.

Como pesquisadora e mulher, posso dizer que, ao longo desta pesquisa conheci histórias, dramas, risos e choros. Fato é que passei a admirar cada vez mais estas trabalhadoras, aprendi mais do que estes dados ou argumentações expostas aqui podem ensinar. Aprendi com a vida delas, são lições que me acompanharão ao longo da minha vida e, da próxima vez que me deparar com um trabalhador terceirizado, olharei para eles com um outro olhar. Da próxima vez que entrar em um departamento da UFV, notarei que alguém passou por ali, homem ou mulher. Alguém limpou, organizou aquele espaço. Da próxima vez que encontrar com um trabalhador dos Serviços de Limpeza terceirizados abrirei um sorriso, pois ali há uma história de muita luta.

Por fim, reconhece-se que no transcorrer da pesquisa alguns aspectos podem não ter sido contemplados ou detalhados, tendo em vista a amplitude do tema. Sabe-se que construir um objeto de pesquisa é ato complexo e, nem sempre é possível estudar um fenômeno social de forma global e completa. No entanto, espera-se que este trabalho contribua para outras pesquisas sobre o tema ou relacionadas a este. Ademais, devido a complexidade da temática e de sua importância, espera-se que novas pesquisas consigam um grau de detalhamento maior, notadamente no campo da saúde das trabalhadoras dos serviços de Limpeza terceirizados.

6. BIBLIOGRAFIA

ABECHE, R. P. C.; RODRIGUES, A. A. Família contemporânea, reflexo de um individualismo exacerbado? Disponível em: <<http://www.estadogerais.org>>. Acesso em: 18/08/2009. Apud LORETO Maria das Dores Saraiva de. Família Na Contemporaneidade: Estudos e Intervenção Social. In: **VIII Encontro Latino-Americano de Economia Doméstica, I Encontro Internacional de Economia Doméstica, Fortaleza-CE**. Conferência De Abertura.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação do capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, Salvador, v. 15, n. 37, p. 23-46, 2002.

_____, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

_____, Ricardo; DRUCK, Graça. A Terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez. 2013.

ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, Cuidadora e Trabalhadora: As Múltiplas Identidades de Mães que Trabalham. **Revista Departamento de Psicologia**, UFF [online]. 2007, vol.19, n.2, pp.411-422.

ARAÚJO, Tânia Maria de; GODINHO, Tiana Mascarenhas; REIS, Eduardo J F B dos; ALMEIDA, Maura Maria G de. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n .4, vol.11, p. 1117-1129, oct./dez. 2006.

BARDIN, Laurence. L'analyse de contenu. Paris, Presses Universitaires de France, 1977. In.: TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva, **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1ª edição, São Paulo: Atlas, 2013.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho [manuscrito]: [Anais]/coordenação técnica, Cristiane Queiroz, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro, 2013. In: ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. O avesso do trabalho III. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras

Expressões, 2013. p. 107-123. . In: ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BARROS, Sérgio Paes de. **Biopolítica, neoliberalismo e vulnerabilidade: os trabalhadores terceirizados na universidade pública**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: Articulações possíveis. **Tempo Social: revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014.

BORGES, Ângela. Impactos do desemprego e da precarização sobre famílias metropolitanas. **Revista brasileira Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 205-222, jul./dez. 2006.

_____, Ângela; DRUCK, Maria da Graça. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 19, 1993.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial de 27/03/1967**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

_____. Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e da outras providencias. **Diário Oficial de 04/01/ 1974**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 14 nov. de 2016.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. **Diário Oficial de 21/06/1983**, p. 10737. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 15 nov. de 2016

_____. Constituição Federal. **Diário Oficial da União 191-A de 05/10/1988, p.1**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 03 set. 2015.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário**

Oficial da União de 19/04/1991, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2016.

_____. Lei 8.666 de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial de 22/06/1993, p. 8269.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 04 set. 2015

_____. Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. **Diário Oficial de 08/05/1998, p. 1.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9632.htm>. Acesso em: 16 jan. 2017.

_____. Lei Complementar nº 10, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial de 02/06/2015, p. 1.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União de 31/03/2017, p. 1 Edição Extra.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 20 fev. 2018.

_____, Resolução n. 96, de 11 de setembro de 2000. **Altera o item IV do Enunciado n. 331 da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/4294>>. Acesso em: 04 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. **Diário Judicial** 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 03 set. 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 603397. **Diário Judicial 16/04/2010.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=67&dataPublicacaoDj=16/04/2010&incidente=3795413&codCapitulo=2&numMateria=8&codMateria=7>>. Acesso em: 03 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 03 set. 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16 Distrito Federal. **Diário Judicial Eletrônico 09/09/2011.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 03 set. 2015.

BRAZ, Aline de Carvalho. **O trabalho domiciliar e seus impactos na saúde do trabalhador: uma aproximação à realidade dos trabalhadores têxteis em Juiz de Fora.** Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A Reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Ministérios da Administração Federal e Reforma do Estado**, Brasília, v.1, 1997.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei 3043 de 2004. **Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

CARMO, Roberto Coelho do. **Na corda bamba do trabalho: a instabilidade social e o sofrimento do trabalhador na era da flexibilização.** Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 5ª. Ed. Niterói. Impetus, p. 509-542, 2011.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. In: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 35, número 122, jul/dez 2010, p. 229-248.

CORCETTI, Elisabete. **Trabalho terceirizado e qualidade de vida no capitalismo em crise: o caso dos trabalhadores demitidos do setor metalmeccânico da região da grande Vitória (ES).** Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, 2009.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. In: ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

DELGADO, Gabriela Neves, Direito Fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006. In: DELGADO & AMORIM. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo. LTr, 2012.

DEPARTAMENTO INTESINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo, 2014.

DEPARTAMENTO INTESINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS . A situação das mulheres em mercados de trabalho metropolitanos. São Paulo, 2002. In: SOUZA, Tatiele Pereira de. **Identidade e Subalternidade: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Goiás. 2011.

DIOGO, Maria Fernanda. **De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós - graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2005.

FIGUEIREDO, Igor Silva. **A terceirização em alta voltagem na Cemig: crônica da degradação do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul/dez2010.

FREIRE, G. Casa-Grande & Senzala. 17. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1975. In: ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, Cuidadora e Trabalhadora: As Múltiplas Identidades de Mães que Trabalham. **Revista Departamento de Psicologia**, UFF [online], vol.19, n.2, pp. 411-422, 2007.

FROTA, L. M. Mães antes do tempo: a construção da maternidade em adolescentes de classe média. 2003. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003. In: ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, Cuidadora e Trabalhadora: As Múltiplas Identidades de Mães que Trabalham. **Revista Departamento de Psicologia**, UFF [online], vol.19, n.2, pp. 411-422, 2007.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras, 2007. . In: ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

HIRATA, Helena. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, nº 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p.595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena & ZARIFIAN, Philippe. O Conceito de Trabalho. In: SÃO PAULO. **Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas** / Marli Emílio (org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). - São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 65- 69, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOLDANI, Ana Maria. Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.19, n.1, jan./jun. 2002.

KON, Anita. Sobre as atividades de serviços revendo conceitos e tipologias. **Revista de Economia Política**, São Paulo, vol. 9, n 2 (74), p.64-83, abr./jun, 1999.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos Saúde Pública**, Rio de Janeiro, vol. 23, n.4, abr. 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, **Marina de Andrade**. **Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

LEITE, Ângelo Márcio Pinto. **Análise da Terceirização na Colheita Florestal no Brasil**. Tese (Doutorado em Ciência Florestal) - Programa de Pós Graduação em Ciência Florestal,

Universidade Federal de Viçosa, 2002.

LENNON MC, Rosenfield S. Women and mental health: the interaction of job and family conditions. *J Health Soc Behav* 1991; 33:316-27. In: ARAÚJO, Tânia Maria de; GODINHO, Tiana Mascarenhas; REIS, Eduardo J F B dos; ALMEIDA, Maura Maria G de. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 4, vol.11, p. 1117-1129, oct./Dec. 2006.

LIMA, José Benjamim de. Concessão de serviços públicos e a reforma do estado. **Revista UENP**, Universidade Estadual do Norte do Paraná. Paraná, n.3, 2003.

LORETO Maria das Dores Saraiva de. Família Na Contemporaneidade: Estudos e Intervenção Social. In: **VIII Encontro Latino-Americano de Economia Doméstica, I Encontro Internacional de Economia Doméstica, Fortaleza-CE**. Conferência De Abertura.

Marotti, Juliana; Galhardo, Alessandra Pucci Mantelli; Furuyama, Ricardo Jun; Pigozzo, Mônica Nogueira; Campos, Tomie Nakakuki de; Laganá, Dalva Cruz. Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, São Paulo, vol. 20, n.(2), maio-ago, p.186-194, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.); DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otavio Cruz, GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MONTALI, Lilia. **Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares**. 1ed. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, p. 1-21.

NUNES, Jordão Horta. Dilemas de identidade em ocupações subalternas: o serviço de mototáxi. In: **VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo**, 20 al 23 de abril del 2010, Ciudad de Mexico, Cidade do México.

OLHER, Bruno Silva. **Terceirização das Atividades de Apoio em Instituições Federais de Ensino da Zona da Mata de Minas Gerais**. (Dissertação) – Mestrado em Administração, Universidade Federal de Viçosa, 2013.

ODDONE, Ivar; MARRI, Gastone; GLORIA, Sandra; BRIANTE, Gianni; CHIATTELLA, M & RE, A. A luta dos trabalhadores pela saúde. Rio de Janeiro: Centro Brasileiro de Estudos de Saúde/ São Paulo: Editora Hucitec; 1986. In: LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos Saúde Pública**, Rio de Janeiro, vol. 23, n.4, abr. 2007.

PEREIRA, Amanda Gonçalves. Divisão sexual do trabalho: limitação à igualdade de gênero e ao desenvolvimento. **XVII Encontro Nacional da Rede Feminista norte e Nordeste de Estudos e pesquisas sobre a mulher e relações de gênero – REDOR**. João Pessoa – PB, 2012.

POCHMANN, Márcio. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estudos Avançados*, São Paulo, vol. 29, n. 85, set/out 2015.

PRAUN, Lucieneida Dovão. *Não sois máquina!* Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) — Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014. In: ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

RICHARDSON, Robert Jarry e colaboradores. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985. In: LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

RODRIGUES, Júlia de Arruda. A construção histórica e cultural do gênero feminino e a valorização do trabalho da mulher. **XVII Encontro Nacional da Rede Feminista norte e Nordeste de Estudos e pesquisas sobre a mulher e relações de gênero – REDOR**. João Pessoa – PB, 2012.

SABINO, Carlos A. El proceso de investigación. Buenos Aires: Lumen-Humanitas, 1996. . In: LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007. Newton Dorneles; SILVEIRA, Adriano Dutra; MORAES, Rogério Pires. **Gestão Plena da Terceirização: o diferencial estratégico**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SARATTI, Newton Dorneles; SILVEIRA, Adriano Dutra da; MORAES, Rogério Pires. **Gestão Plena da Terceirização: Diferencial Estratégico**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SARTI, C. A família como espelho: um estudo sobre a moral dos pobres. Campinas-SP: Autores Associados, 1996. In: LORETO Maria das Dores Saraiva de. Família Na

Contemporaneidade: Estudos e Intervenção Social. In: **VIII Encontro Latino-Americano de Economia Doméstica, I Encontro Internacional de Economia Doméstica, Fortaleza-CE.** Conferência De Abertura.

SELIGMANN-SILVA, Edith Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L. H.; MOULIN, Maria das Graças Barbosa; ARAÚJO, Maristela Dalbello de (Org.). Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações. Vitória: UFES, 2001. p. 219-254. In: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul/dez2010.

SENADO FEDERAL. Projeto de Lei da Câmara número 30, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

SELIGMANN-SILVA, Edith; BERNARDO, Márcia Hespanhol; MAENO, Maria; KATO, Mina. Saúde do Trabalhador no início do século XXI. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul/dez2010.

SOARES, Laura Tavares Ribeiro. **Ajuste neoliberal e desajuste social na América Latina.** Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.

SOUZA, Tatiele Pereira de. Identidade, terceirização e gênero no trabalho de serventes de limpeza. In: III Seminário Nacional Trabalho e Gênero, 2010, Goiânia. **III Seminário Nacional Trabalho e Gênero: Associativismo, Profissões e Políticas Públicas**, 2010.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **Identidade e Subalternidade: A Construção da Identidade de Trabalhadores Serventes de Limpeza.** Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Goiás. 2011.

SOUZA, Eliane Silva de. **A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia.** (Dissertação) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, 2012.

SOUZA, Cíntia Barreto Santos. **De casa para a rua e da rua para casa: implicações e interações família e trabalho.** (Dissertação) – Programa de Pós-Graduação em Família na Sociedade Contemporânea da Universidade Católica de Salvador, 2012.

TRAD, Leny Bomfim. A Família e suas mutações: subsídios ao campo da saúde. In: TRAD,

LENY Bomfim. **Família Contemporânea e Saúde: significados, práticas e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Terceirização na administração pública é tema com mais processos sobrestados no TST**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/terceirizacao-na-administracao-publica-e-tema-com-mais-processos-sobrestados-no-tst>. Acesso em 05 de maio de 2016.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **Trabalho e Valor, contribuição para a crítica da razão econômica**. São Paulo: Cortez, 2004.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Síntese histórica da Universidade Federal de Viçosa**. Disponível em: <<http://www.ufv.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **A Semana do Fazendeiro**. Disponível em: <<http://www.semanadofazendeiro.ufv.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **UFV em Números: Edição 2016 (Base de dados 2015)**. Disponível em: <http://www.ppo.ufv.br/?page_id=194>. Acesso em: 10 jan. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Serviço de Gestão de Contratos Terceirizados, s/d**, Disponível em: <http://www.pgp.ufv.br/?page_id=329>. Acesso em: 15 jan. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Manual para Gestão de Contratos**, 2008. Disponível em: <<ftp://ftp.ufv.br/Proplan2/Formularios/manualGestaoContratos.pdf>>. Acesso em 16 jan.2018.

VELHO, G. Individualismo e cultura. Notas para uma antropologia da sociedade contemporânea. Rio de Janeiro-RJ: Zahar, 1981. In: LORETO Maria das Dores Saraiva de. Família Na Contemporaneidade: Estudos e Intervenção Social. In: **VIII Encontro Latino-Americano de Economia Doméstica, I Encontro Internacional de Economia Doméstica, Fortaleza-CE**. Conferência De Abertura.

VERÍSSIMO, Michele Polline; MIRANDA, Aline Barbosa de; MIRANDA, Gilberto José.

Ajuste Neoliberal e a Crise do Estado: Necessidade de se Retomar a Autonomia dos Estados Nacionais. In: IV Simpósio Internacional O Estado e as Políticas Educacionais no Tempo Presente, **Anais**, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 78, n. 4, out/dez 2012.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Tradução de Ana Thorell; revisão técnica Cláudio Damacena. 4ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010

16. Estava desempregada antes de trabalhar como terceirizada na UFV?

17. Se não, qual a razão para a saída da sua ocupação anterior?

18. O que foi considerado na sua contratação como terceirizada no Setor de Limpeza da UFV?

a) Entrevista

d) Indicação de parentes ou amigo

b) Análise de currículo

e) Outros:

c) Processo seletivo/prova

III. ROTINA DE TRABALHO

19. Quem determina o seu roteiro de atividades no trabalho hoje?

a) A empresa terceirizada

b) O chefe/professor do departamento

c) Funcionário público do departamento

d) eu mesmo

e) outro, citar:

20. Quem você considera como seu chefe?

a) A empresa terceirizada

b) O chefe/professor do departamento

c) Funcionário público do departamento

d) não considero nenhuma pessoa como meu chefe

e) outro, citar:

21. Como é a sua relação com os funcionários e professores da UFV?

a) Muito bom

d) Ruim

b) Bom

e) Péssimo

c) Regular

22. Como é a sua relação com os encarregados da empresa?

a) Muito bom

d) Ruim

b) Bom

e) Péssimo

c) Regular

IV. SAÚDE/ SEGURANÇA NO TRABALHO/RELAÇÕES LABORAIS

23. Recebeu equipamentos de segurança no trabalho? Se sim, quem lhe forneceu? Quais EPIS?

24. Já sofreu algum acidente no trabalho desde a sua admissão? Se sim, como foi?

25. Depois que você começou a trabalhar como terceirizada no setor de Limpeza da UFV, surgiu alguma dor/ problema de saúde que você acha que tem a ver com o trabalho realizado? Se sim, descreva:

26. Já se sentiu mal durante o trabalho?

- a) Não. Se sentir, o que fará?
- b) Sim. O que fez?

27. Já buscou atendimento na Divisão de Saúde da UFV? Se sim, como foi atendida?

28. Já precisou se afastar do trabalho? Se sim, por qual motivo?

29. Já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho? Se sim, por qual motivo?

30. Como você se sente vestida de uniforme?

31. Em que local você faz as suas refeições/lanche?

32. O setor onde você trabalha já promoveu confraternizações/festas depois que começou a trabalhar lá? Se sim, você participou?

33. Você trabalha sozinha?

34. Tem convívio com outros (as) funcionários da Limpeza?

35. A empresa disponibiliza algum curso de treinamento ou qualificação dos funcionários?

36. Já precisou fazer horas extras? Se sim, esse trabalho excedente foi remunerado?

37. Você está satisfeita com seu trabalho na UFV?

a) Muito insatisfeito.

c) Satisfeito.

b) Um pouco insatisfeito.

d) Muito satisfeito

38. Você tem interesse em trabalhar em outra ocupação? Se sim, porque mudaria de ocupação?

39. O que você espera em relação a este trabalho?

40. Como sua família percebe o seu trabalho na UFV?

41. Você executa ou já teve que executar tarefas que não são típicas do seu trabalho? Se sim, quais?

V. RENDA/DIREITOS TRABALHISTAS

42. Qual a sua remuneração com o seu trabalho como terceirizada na UFV?

a) De ½ a 1 Salário mínimo

c) de 3 a 4 Salários mínimos

b) de 2 a 3 Salários mínimos

d) acima de 4 Salários mínimos

43. Realiza algum trabalho para complementar a renda? Se sim, qual (ais)?

44. Na sua família a sua renda é reconhecida como:

a) Principal

- b) Complementar
- c) Para satisfazer apenas suas necessidades pessoais

45. Quais benefícios a empresa concede?

- a) auxílio alimentação
- b) auxílio transporte
- c) auxílio saúde
- d) nenhum desses

46. Há quanto tempo tirou suas últimas férias?

- a) 1 a 2 anos atrás
- b) 2 a 3 anos atrás
- c) 3 a 4 anos atrás
- d) 5 a 6 anos atrás
- e) acima de 7 anos atrás

47. Você conhece ou já ouviu falar de empresas que não pagaram os direitos trabalhistas para seus funcionários? Se sim, fale a respeito:

48. Já precisou entrar na Justiça do trabalho para reivindicar direitos trabalhistas? Caso sim, quais direitos?

49. Conhece os direitos da sua categoria profissional? Se sim, fale a respeito:

50. Você conhece o sindicato da sua categoria profissional?

51. Qual a sua opinião sobre sindicato?

52. Depois do trabalho você se dedica:

- a) Ao lazer
- b) Ao estudo
- c) Ao descanso
- d) Às atividades domésticas
- e) Outro trabalho remunerado

APÊNDICE B - Pesquisa sobre “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG”

Roteiro de entrevista com o representante da empresa prestadora de serviços

I. IDENTIFICAÇÃO

1. Idade:
2. Cor ou raça:
3. Estado Civil:
4. Grau de escolaridade:

II. ATUAÇÃO PROFISSIONAL

5. Há quanto tempo a empresa atua na área de Limpeza?
6. A empresa já atuou e/ou atua em outras instituições públicas e privadas? Se sim, quais?
7. Você trabalha na empresa desde quando?
 - 7.1. Há quanto tempo como supervisor da empresa?
8. O que você fazia antes de ser supervisor?
9. Quais as habilidades e competências necessárias para ser um supervisor?
10. Como descreve a sua rotina de trabalho?
11. Quais as principais dificuldades e facilidades para a realização do seu trabalho?
12. Como descreve a relação dos supervisores com os trabalhadores de limpeza?

III. RELAÇÃO COM OS TRABALHADORES

13. Quais são os critérios para a distribuição dos trabalhadores de Limpeza na UFV?
14. Existe rotatividade dos trabalhadores? Se sim, qual a frequência?
15. Quais são os principais critérios para se contratar um trabalhador (a)?
16. O gênero é um critério para a contratação? Tem se contratado mais homens ou/ e mulheres?
17. Há algum tipo de divisão do trabalho de acordo com o sexo?

- 18.** A empresa realiza algum tipo de prescrição das atividades dos trabalhadores terceirizados?
- 19.** Houve demissões desde a entrada da empresa na Universidade? Quais os procedimentos utilizados?
- 20.** Como a empresa se posiciona em relação a segurança no trabalho? É oferecido EPIs aos funcionários? Se sim, Como se dá a distribuição dos EPIs?
- 21.** Os seus funcionários já sofreram acidente durante o trabalho? Se sim, que tipo de acidente?
- 22.** A empresa disponibiliza algum curso de qualificação ou treinamento aos trabalhadores?
- 23.** A empresa têm recebido reclamações dos trabalhadores terceirizados? Quais?
- 24.** Existem reclamações relacionadas à discriminação na atividade? Descreva.

APÊNDICE C - Pesquisa sobre “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG”

Roteiro de entrevista com funcionário da UFV que atua como gestor de Contratos Terceirizados da UFV

I. IDENTIFICAÇÃO:

1. Idade:
2. Estado Civil
3. Grau de escolaridade:

II. CARACTERÍSTICAS GERAIS

4. Qual o seu cargo na UFV?
5. Há quanto tempo é gestor de contrato?
6. Existe algum requisito/ habilidades específicas para se tornar um gestor de contrato?
7. Descreva a sua rotina de trabalho?
8. Quais as principais dificuldades e facilidades para a realização do seu trabalho?
9. Como é a relação do gestor com a direção da UFV?
10. Como é a relação do gestor com as empresas de prestação de serviços?
11. Já teve contato com representantes dos sindicatos das categorias profissionais terceirizadas? Se sim, de quem foi a iniciativa do contato?
12. Acerca dos contratos de terceirização, favor comentar as seguintes etapas e ou situações:
 - a) Elaboração dos contratos:
 - b) Fiscalização da prestação dos serviços pela empresa contratada:
 - c) Fiscalização da empresa contratada no que tange ao cumprimento das obrigações legais:
13. Que tipo de procedimento é utilizado quando da inexecução do contrato?
14. Quais são os deveres da contratada e da administração?
15. Os demais servidores da UFV foram orientados acerca da postura que devem adotar em relação aos terceirizados (ordens, pedidos de serviços, reclamações)?
16. O Setor recebe reclamação dos demais funcionários da instituição acerca dos serviços terceirizados? Se sim, quais têm sido as principais reclamações?

17. Como ocorre a contratação dos trabalhadores terceirizados? Ocorre a influência por parte da Administração? Como funciona o Banco de Currículos mantido no sítio eletrônico da instituição?

18. Existe reclamação dos trabalhadores terceirizados relacionadas às condições de trabalho? Se sim, descreva.

19. Existem reclamações relacionadas a discriminação do trabalhador terceirizado? Se sim, descreva.

20. Existe divisão de tarefas em função do gênero e idade dos trabalhadores para as atividades de limpeza na UFV?

21. Como o Senhor(a) avalia o seu relacionamento com as trabalhadoras terceirizadas do Setor de Limpeza?

a) Muito bom

b) Bom

c) Regular

d) Ruim

e) Péssimo

22. Como o Senhor(a) avalia a terceirização no Setor de Limpeza da UFV?

APÊNDICE D- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “Impactos da Terceirização na vida das trabalhadoras do setor de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa/MG”. Meu nome é Suélem da Silva Oliveira, sou a pesquisadora responsável. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A PESQUISA

Título do Projeto: “Pesquisa sobre “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG”

A pesquisa tem por objetivo analisar os impactos da terceirização nas trabalhadoras do setor de limpeza da Universidade Federal de Viçosa/MG e as relações entre o trabalho terceirizado, a vida familiar e a saúde dessas mulheres.

Essa pesquisa se justifica tendo em vista que a terceirização tem sido cada vez mais utilizada em diversos setores da economia, notadamente nos serviços de apoio da Administração Pública e, apesar do tema ser muito divulgado, pouco se conhece sobre os impactos da terceirização para os trabalhadores terceirizados, principalmente para as mulheres trabalhadoras terceirizadas.

A metodologia que orientará a pesquisa contemplará será predominantemente, através do Estudo de Caso, lançaremos mão de entrevistas, pesquisa bibliográfica. Os resultados desta pesquisa serão publicados em revistas científicas e estarão disponíveis a todos os interessados.

Cada entrevista será realizada pela pesquisadora responsável, Suélem da Silva Oliveira, que se identificará no momento de sua realização e será gravada. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr.(a) é atendido(a) pelo pesquisador, ademais, tem o direito de, a qualquer momento durante ou após a entrevista, retirar seu consentimento, obrigando o pesquisador a

não utilizar as informações porventura registradas. Para participar deste estudo o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização.

Esclarecemos que a pesquisa não envolve riscos para os participantes. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O(A) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar. Seu nome ou o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

A pesquisa contribuirá para dispor de dados suficientes que contribuam para futuros estudos sobre o tema. Disponibilizar os resultados aos pesquisados, à sociedade civil, aos sindicatos que possam se interessar pelos dados obtidos visando subsidiar as discussões acerca da Terceirização e suas implicações na vida das trabalhadoras terceirizadas do setor de Limpeza da UFV.

Este termo de consentimento foi elaborado em consonância com a Resolução CNS 466, de 12 de dezembro de 2012, encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, na Universidade Federal de Viçosa e a outra será fornecida ao Sr.(a).

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. Depois desse tempo, os mesmos serão destruídos.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, contato _____, fui informado(a) dos objetivos da pesquisa Impactos da Terceirização vida das trabalhadoras do setor de Limpeza da Universidade Federal de Viçosa/MG de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Nome da Pesquisadora: Suélem da Silva Oliveira
Endereço: Departamento de Economia Doméstica, Anexo.
Telefone: 31 9 88468058
Email: suelem.oliveira@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
Universidade Federal de Viçosa
Edifício Arthur Bernardes, piso inferior
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
Cep: 36570-900 Viçosa/MG
Telefone: (31)3899-2492
Email: cep@ufv.br
www.cep.ufv.br

Viçosa, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador

APÊNDICE E - AUTORIZAÇÃO

Eu, (nome do responsável), na qualidade de (cargo que ocupa e nome da instituição), autorizo a realização da pesquisa intitulada “Pesquisa sobre “A Precarização e a Invisibilidade na vida de Trabalhadoras Terceirizadas do Setor de Limpeza na Administração Pública: O Caso da Universidade Federal de Viçosa/MG” a ser conduzida sob a responsabilidade das pesquisadoras, professora Dra. Tereza Angélica Bartolomeu e da mestranda Suélem da Silva Oliveira

Declaro, que esta Instituição apresenta infraestrutura necessária à realização da referida pesquisa, estando as pesquisadoras, autorizadas a coletar junto aos trabalhadores Terceirizados do Setor de Limpeza que prestam serviços no Campus da Universidade Federal de Viçosa.

Esta autorização só é válida no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa para a referida pesquisa.

Viçosa, _____ de _____ de 20__

Assinatura do responsável