

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS – UCPEL**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL E DIREITOS**  
**HUMANOS – PPGPS**

**DOUTORADO EM POLÍTICA SOCIAL E DIREITOS HUMANOS**



**Tese**

**O TRABALHO FEMININO TERCEIRIZADO DE PROFISSIONAIS RESPONSÁVEIS  
PELO SERVIÇO DE LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO: UM ESTUDO NAS  
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO  
SUL**

**MAITÉ DE SIQUEIRA BRAHM**

**PELOTAS**

**2021**

MAITÊ DE SIQUEIRA BRAHM

O TRABALHO FEMININO TERCEIRIZADO DE PROFISSIONAIS RESPONSÁVEIS  
PELO SERVIÇO DE LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO: UM ESTUDO NAS  
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO  
SUL

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social e Direitos Humanos, da Universidade Católica de Pelotas – UCPel, na linha de pesquisa Estado, Direitos Sociais e Política Social, sob orientação da Profª Dra. Mara Rosange Acosta Medeiros, como requisito final para obtenção do título de Doutora.

PELOTAS

2021

Brahm, Maitê de Siqueira

**O Trabalho feminino terceirizado de profissionais responsáveis pelo serviço de limpeza e higienização: um estudo nas Instituições Federais de Ensino no Estado do Rio Grande do Sul./** Maitê de Siqueira Brahm – Pelotas: UCPEL, 2021.

225 f.

Orientadora: Mara Rosange Acosta Medeiros

Tese (doutorado) – Universidade Católica de Pelotas. Programa de Pós-Graduação em Política Social e Direitos Humanos – Pelotas, BR-RS, 2021.

1. Mulher trabalhadora. 2. Terceirização do trabalho. 3. Instituições de Educação Federal. I. Medeiros, Mara Rosange Acosta, orient. II. Título.

CDU 323.33-55.2:378.4 (816.5)

#### Catálogo da Publicação

Ficha elaborada a partir de dos dados fornecidos pela autora

Bibliotecária Gladis Rejane Moran Ferreira CRB 10/1793

MAITÊ DE SIQUEIRA BRAHM

O TRABALHO FEMININO TERCEIRIZADO DE PROFISSIONAIS RESPONSÁVEIS  
PELO SERVIÇO DE LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO: UM ESTUDO NAS  
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO  
SUL

Tese defendida em: 20/12/2021

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Mara Rosange Acosta Medeiros – Universidade Católica de Pelotas  
(orientadora)

---

Prof. Dr. César Augusto Costa – Universidade Católica de Pelotas

---

Prof. Dra. Anne Pinheiro Leal – Universidade Federal do Rio Grande

---

Prof. Dra. Myriam Siqueira da Cunha – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia Sul-rio-grandense

## **AGRADECIMENTOS**

Uma tese elaborada no prazo de quatro anos é feita a muitas mãos. Deixo aqui minha imensa gratidão a todos que fizeram parte dela.

Primeiramente a Deus, que me proveu com todas as condições necessárias para realizar esse sonho e me fortaleceu nos momentos de necessidade.

Ao meu marido, Cássio Paulino, companheiro de vida, meu grande incentivador, e quem experienciou de forma mais profunda a minha ausência durante a elaboração deste trabalho. Não há palavras capazes de traduzir o amor e a gratidão nesse momento.

A minha mãe, Rejane Brahm, razão pela qual eu acredito no poder da educação. Uma mulher inspiradora e minha incentivadora na carreira acadêmica.

Meu pai, Altair Brahm, meu parceiro para todo e qualquer momento e meu fã número um.

Aos meus irmãos, Arthur e Roberta, seres humanos incríveis com os quais é possível conversar sobre qualquer coisa. Obrigado por entenderem as ausências que a tese exigiu.

A minha família, fonte de motivação e segurança nos momentos de dúvida e de cansaço. Agradeço especialmente a minha madrinha, Ângela Camejo e minhas avós, Leida Brahm e Soléia Siqueira. Este trabalho também é um reflexo das mulheres maravilhosas que circundam a minha vida.

Aos meus amig@s, que sempre encorajaram a minha jornada acadêmica e ouviram as dúvidas de uma doutoranda, com paciência e carinho. Cito especialmente minha dupla Arturo Carrasco, motivo pelo qual o doutorado foi mais leve. Não poderia deixar de agradecer também a Bruna Sampaio, Cátia Gemelli, Larissa Bento, Mônica Navarini e Thanise Nunes vocês são maravilhosas, iluminam e engrandecem a minha vida, obrigada pela amizade.

A minha orientadora, professora Mara Rosange Acosta Medeiros, pela paciência e parceria nessa jornada de aprendizado e crescimento.

Ao meu amigo e revisor, Cícero Kurz, pela paciência, pelo profundo debate acadêmico e pelo bom-humor durante o processo de finalização da tese.

Aos meus colegas da Prefeitura Universitária/FURG, pela compreensão nos meus momentos de distanciamento e pelo apoio.

A todas as mulheres tocadas por esta pesquisa, mas especialmente para minhas entrevistadas, as mensagens de incentivo e a troca de experiências foram fundamentais para a conclusão de trabalho.

Estar na pós-graduação durante uma pandemia foi motivo de sofrimento não só para a Maitê enquanto aluna, mas também para as pessoas que me rodearam. As medidas de distanciamento social, aumentaram o sentimento de solidão já tão presente na elaboração de um trabalho do porte de uma tese de doutorado. Portanto agradeço a todos que, de forma virtual, se dispuseram a me motivar e a contribuir para a finalização desta tese.

## RESUMO

BRAHM, Maitê de Siqueira. **O Trabalho Feminino Terceirizado de Profissionais Responsáveis pelo serviço de Limpeza e Higienização: um estudo nas instituições federais de ensino no estado do Rio Grande do Sul.** 2021. 225 f. Tese (Doutorado em Política Social e Direitos Humanos) – Programa de Pós-graduação em Política Social e Direitos Humanos – PPGPS, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2021.

A presente tese consiste em compreender o impacto da precarização na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas do serviço de limpeza em instituições federais de ensino (IFES) no Rio Grande do Sul. Para o desenvolvimento do trabalho estruturou-se o aporte teórico e metodológico, bem como o processo de coleta de dados. Inicialmente buscou-se contextualizar as mudanças neoliberais, as novas morfologias do trabalho e seu processo de precarização. Em seguida, investiga-se a dinâmica feminina no mundo do trabalho em sua dimensão formal e informal e a evolução histórica das políticas públicas de gênero no Brasil. Logo após, apresentou-se a evolução da terceirização no Brasil, incluindo a discussão sobre as alterações promovidas pela pandemia de COVID-19, no contexto do serviço terceirizado em instituições federais de ensino. Por fim, estabeleceram-se as relações entre o referencial teórico e os achados promovidos pelos dados mistos coletados. O recorte escolhido foram as trabalhadoras terceirizadas em serviços de higienização e limpeza que prestam serviço em instituições federais de ensino no Rio Grande do Sul. A presente pesquisa adotou a abordagem metodológica de dados mistos, optando pelo projeto sequencial explanatório, com uma coleta inicial quantitativa seguida por uma pesquisa qualitativa, que visa explicar os dados iniciais obtidos. Para a coleta de dados foram usados dois instrumentos, um questionário online na fase quantitativa e um roteiro semiestruturado na etapa qualitativa. Os resultados obtidos confirmam as hipóteses de pesquisa sobre a precarização do trabalho feminino terceirizado no serviço de limpeza, as 7 condições de precarização apresentadas na etapa teórica, o sofrimento psíquico e adoecimento das trabalhadoras terceirizadas, a relevância dos marcadores sociais e o impacto negativo da pandemia na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas. A etapa qualitativa permitiu explorar os significados e percepções atribuídos pelas entrevistadas, e possibilitou a emergência de duas condições: a insalubridade e a invisibilidade. É possível concluir que há interesse por parte do capital em manter a mão-de-obra feminina como um trabalho precarizado no contexto da terceirização, visto que ele promove lucro para as empresas terceirizadas e para o Estado. Reitera-se o propósito de denúncia deste trabalho, visando dar visibilidade e ecoar as vozes das mulheres trabalhadoras terceirizadas.

**Palavras-Chave:** Mulheres; Terceirização; Precarização; Pandemia; Instituições Federais de Ensino

## ABSTRACT

BRAHM, Maitê de Siqueira. **The Outsourced Female Work of Professionals Responsible for Cleaning and Sanitation Service: a study in federal educational institutions in the state of Rio Grande do Sul.** 2021. 225 f. Thesis (Doctorate in Social Policy and Human Rights) – Postgraduate Program in Social Policy and Human Rights – PPGPS, Catholic University of Pelotas, Pelotas, 2021.

This thesis consists of understanding the impact of precariousness in the reality of work of outsourced cleaning service workers in federal educational institutions (IFES) in Rio Grande do Sul. For the good development of this scientific research, we organized the theory and the methodology for the data collection process. Initially, we sought to contextualize the neoliberal changes, the new morphologies of work and its precariousness process. Then, it investigates the female dynamics in the working world in its formal and informal dimensions and the historical evolution of public gender policies in Brazil. Afterwards, the evolution of outsourcing in Brazil was presented, including the discussion about the changes promoted by the COVID-19 pandemic, in the context of outsourced services in federal educational institutions. Finally, the relationships between the theoretical framework and the findings promoted by the mixed data collected were established. The chosen selection was the outsourced workers in sanitation and cleaning services who provide services in federal educational institutions in Rio Grande do Sul. This research adopted the mixed method approach, opting for the sequential explanatory project, with an initial quantitative collection followed by qualitative research, which aims to explain the initial data obtained. Two instruments were used for data collection, an online questionnaire in the quantitative phase, and a semi-structured script in the qualitative phase. The results obtained confirm the research hypotheses about the precariousness of outsourced female work in the cleaning service, the 7 precarious conditions presented in the theoretical stage, the psychological distress and illness of outsourced workers, the relevance of social markers and the negative impact of the pandemic in the work reality of outsourced workers. The qualitative stage allowed exploring the meanings and perceptions attributed by the interviewees and allowed the emergence of two conditions: unhealthiness and invisibility. It is possible to conclude that there is interest on the capitalism in keeping female labor as a precarious job in outsourcing, as it promotes profit for outsourced companies and for the State. The purpose of denouncing this work is reiterated, aiming to give visibility and resonate the voices of the outsourced women workers.

**Keywords:** Women, Outsourcing, Precariousness; Pandemic; Federal Educational Institutions

## LISTA DE APÊNDICE

APÊNDICE I: Questionário Quantitativo.....	2088
APÊNDICE II: Roteiro Entrevista.....	22323

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estrutura do mercado de trabalho em condição de acumulação flexível (neoliberalismo).....	41
Figura 2: Mapa Conceitual .....	96
Figura 3: Dendrograma da CHD com os nomes das classes.....	158
Figura 4: Dendrograma por palavras de Classe de acordo com o Qui-quadrado ...	158
Figura 5: AFC da variável Instituição em que prestam serviço.....	179
Figura 6: Análise de Similitude do Corpus com halo .....	181
Figura 7: Nuvem de Palavras .....	182

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Frequência de artigos X Área do conhecimento que realizou a pesquisa.	26
Gráfico 2: Relação da remuneração de mulheres/homens por escolaridade no Brasil - 2016 .....	47
Gráfico 3: Relação da remuneração de mulheres/homens por setor de atividade no Brasil - 2016 .....	50
Gráfico 4: Número de empresas terceirizadas no Brasil de 1985-2010 .....	66
Gráfico 5: Taxa de rotatividade nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014).....	69
Gráfico 6: Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014).....	70
Gráfico 7: Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo as atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes (2007-2014) .....	71
Gráfico 8: Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais nas atividades tipicamente terceirizadas e nas atividades tipicamente contratantes por faixa de remuneração (2014).....	72
Gráfico 9: Evolução na Taxa de Informalidade, por sexo no Brasil (2012-2017) .....	85
Gráfico 10: Raça das Respondentes.....	111
Gráfico 11: Renda das Trabalhadoras Terceirizadas Respondentes .....	113
Gráfico 12: Questão 21 – Variáveis Subjetivas .....	129
Gráfico 13: Questão 22 – Variáveis Subjetivas .....	130
Gráfico 14: Questão 23 – Variáveis Subjetivas .....	131
Gráfico 15: Questão 25 – Variáveis Subjetivas .....	132
Gráfico 16: Questão 30 – Condições Objetivas.....	137
Gráfico 17: Questão 35 – Condição Objetiva .....	144
Gráfico 18: Questão 37 – Condições Objetivas.....	146
Gráfico 19: Questão 39 – Condições Objetivas.....	148

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Número de artigos obtidos por meio da pesquisa na plataforma Sucupira	23
Tabela 2: Produção de artigos por continente X qualis .....	23
Tabela 3: País de Origem dos Artigos analisados X Qualis .....	24
Tabela 4: Idioma do Artigo x qualificação do periódico .....	25
Tabela 5: Relação de artigos publicados por periódico ordenados pelo qualis .....	26
Tabela 6: Relação de temas dos artigos publicados qualis A1 .....	29
Tabela 7: Relação de temas dos artigos publicados por periódico qualis A2.....	29
Tabela 8: Relação de temas dos artigos publicados qualis B1 .....	30
Tabela 9: Relação de temas dos artigos publicados qualis B2 .....	31
Tabela 10: Faixa Etária da Amostra .....	110
Tabela 11: Frequência da Escolaridade da Respondentes.....	111
Tabela 12: IFE em que presta serviço.....	112
Tabela 13: Tempo de serviço na empresa terceirizada atual .....	112
Tabela 14: Insalubridade .....	114
Tabela 15: Médias das questões de múltipla escolha, desvio padrão e variância ..	115
Tabela 16: Relação entre Renda x Escolaridade .....	118
Tabela 17: Relação entre Raça x Escolaridade .....	119
Tabela 18: Questão 12 – Variáveis Subjetivas.....	120
Tabela 19: Questão 13 – Variáveis Subjetivas.....	121
Tabela 20: Questão 14 – Variáveis Subjetivas.....	121
Tabela 21: Questão 15 – Variáveis Subjetivas.....	122
Tabela 22: Questão 15 – Variável Raça – Teste Qui-Quadrado .....	122
Tabela 23: Questão 15 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado.....	123
Tabela 24: Questão 16 – Variáveis Subjetivas.....	124
Tabela 25: Questão 17 – Variáveis Subjetivas.....	124
Tabela 26: Questão 15 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado .....	124
Tabela 27: Questão 18 – Variáveis Subjetivas.....	125
Tabela 28: Questão 18 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado.....	125
Tabela 29: Questão 19 – Variáveis Subjetivas.....	126
Tabela 30: Questão 19 – Variável Raça – Teste Qui-Quadrado .....	127
Tabela 31: Questão 19 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado.....	127

Tabela 32: Questão 20 – Variáveis Subjetivas.....	128
Tabela 33: Questão 24 – Variáveis Subjetivas.....	131
Tabela 34: Questão 26 – Variáveis Subjetivas.....	133
Tabela 35: Questão 27 – Variáveis Subjetivas.....	133
Tabela 36: Questão 27 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado .....	134
Tabela 37: Questão 27 – Variável Escolaridade– Teste Qui-Quadrado .....	135
Tabela 38: Questão 28 – Variáveis Subjetivas.....	135
Tabela 39: Questão 29 – Variáveis Subjetivas.....	136
Tabela 40: Questão 30 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado .....	138
Tabela 41: Questão 30 – Variável Escolaridade– Teste Qui-Quadrado .....	138
Tabela 42: Questão 31 – Condições Objetivas .....	139
Tabela 43: Questão 32 – Condições Objetivas .....	139
Tabela 44: Questão 32 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	140
Tabela 45: Questão 33 – Condições Objetivas .....	141
Tabela 46: Questão 33 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	141
Tabela 47: Questão 34 – Condições Objetivas .....	142
Tabela 48: Questão 34 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	142
Tabela 49: Questão 34 – Variável Idade– Teste Qui-quadrado .....	143
Tabela 50: Questão 36 – Condições Objetivas .....	144
Tabela 51: Questão 36 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	145
Tabela 52: Questão 38 – Condições Objetivas .....	147
Tabela 53: Questão 37 – Variável Idade– Teste Qui-quadrado .....	147
Tabela 54: Questão 37 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	148
Tabela 55: Questão 40 – Condições Objetivas .....	149
Tabela 56: Questão 40 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado .....	149
Tabela 57: Questão 40 – Variável Escolaridade – Teste Qui-quadrado.....	150
Tabela 58: Questão 40 – Variável Idade – Teste Qui-quadrado .....	150
Tabela 59: Questão 41 – Condições Objetivas .....	151
Tabela 60: Questão 41 – Variável Raça – Teste Qui-quadrado.....	152
Tabela 61: Questão 41 – Variável Escolaridade – Teste Qui-quadrado.....	152
Tabela 62: Teste T para a todas as questões .....	153

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Categorias de precarização dos vínculos para as trabalhadoras terceirizadas.....	75
Quadro 2: Relação das Empresas Terceirizadas contatadas.....	103
Quadro 3: Informações das entrevistadas.....	108
Quadro 4: Comparação de dados dos Questionários Quantitativos e da entrevista .....	183

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AGU - Advocacia Geral da União

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho

CONJUR-CGU/AGU - Consultoria Jurídica junto à Controladoria Geral da União

CONJUR-MEC - Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação

DAJI - Departamento de Assuntos Jurídicos Internos

EPI - equipamentos de proteção individual

FURG - Universidade Federal do Rio Grande

IFE – Instituição Federal de Ensino

IFES – Instituições Federais de Ensino

IFFar - Instituto Federal Farroupilha

IFRS- Instituto Federal do Rio Grande do Sul

IFSul - Instituto Federal Sul-Rio-Grandense

MMFDH - Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NAQ-R - Negative Acts Questionnaire-Revised

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PRONATEC - Programa de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

RAIS - Relação Anual de Informação Social

SINE - Sistema de Intermediação de Mão-de-Obra

SPM - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

ST – Segmento de Texto

UFCSPA - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul

UFPeI - Universidade Federal de Pelotas

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFSM- Universidade Federal de Santa Maria

UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

UNISINOS – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	ESTADO DA ARTE NA PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE GÊNERO E TRABALHO.....	22
3	AS TRANSFORMAÇÕES DO CAPITAL NO SÉCULO XXI: A ASCENDÊNCIA DO NEOLIBERALISMO SOB O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL.....	34
3.1	O mundo do trabalho feminino no Brasil.....	45
3.2	Políticas Públicas de Gênero no Brasil.....	51
4	A PRECARIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	63
4.1	A precarização dos vínculos trabalhistas e suas consequências para trabalhadora terceirizada.....	73
4.2	Pandemia de COVID-19 e a terceirização nas IFES.....	89
5	METODOLOGIA.....	98
6	TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO RS: ANÁLISE DOS DADOS MISTOS.....	110
6.1	Análise dos Dados Quantitativos.....	110
6.2	Análise dos Dados Qualitativos.....	157
6.3	Análise dos Dados Mistos.....	183
7	CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES.....	192
8	REFERENCIAL TEÓRICO.....	196
	APÊNDICE I: Questionário Quantitativo.....	208
	APÊNDICE II: Roteiro Entrevista.....	223

## 1 INTRODUÇÃO

O processo de reestruturação produtiva, motivado pelo neoliberalismo, impactou o mundo do trabalho, organização da atividade laboral, a remuneração e as relações trabalhistas. Para acompanhar as demandas cada vez mais intensas desse sistema, foram necessárias reorganizações de ordem social, geográfica, política e econômica, de forma mais representativa a partir da década de 1970.

Essa reorganização se deu de forma multiforme ao redor do globo, aumentando a concentração de capital nos países ricos e intensificando as formas de exploração nos países pobres, causando um processo de polarização nas economias. Essa ordem econômica também provou seu alto poder destrutivo para o meio ambiente, para a força de trabalho e para os direitos sociais.

Neste contexto de crise, o mundo do trabalho experienciou o surgimento de novas morfologias de relações trabalhistas, pautadas majoritariamente na redução dos direitos dos trabalhadores e na intensificação da produtividade. Essa reconfiguração das relações trabalhistas é discutida por autores, como Harvey (1989), que apresenta a nova estrutura do mercado de trabalho em tempo de acumulação flexível.

Em função destas alterações significativas na ordem mundial o papel do Estado <sup>1</sup> não se configura mais necessariamente como uma sociedade democrática, visto que a democracia se limita na inserção da população no mercado de consumo e na criação de trabalhadores para atuarem na produção aos moldes do capitalismo. Este Estado, cooptado pela lógica do capital preocupa-se mais em manter a ordem econômica do que em sanar problemas sociais.

Neste sentido, a legislação e as políticas públicas brasileiras foram afetadas pelas políticas econômicas, permeadas pela lógica neoliberal, principalmente a partir de 1990. O primeiro reflexo foi o estabelecimento de subcontratações em órgãos

---

<sup>1</sup> Estado, Matias-Pereira (2010, p.34) “por meio de duas concepções básicas: (a) como uma relação social de dominação e (b) como um conjunto de organizações com autoridade para tomar decisões que atinjam todos os indivíduos de uma coletividade.”

públicos em 1967, conhecida também como terceirização, nos serviços de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores e limpeza, visando a desoneração do Estado. Nas últimas décadas, a terceirização vem tomando força não só nos órgãos públicos, mas também nas organizações privadas.

A fragilização das relações trabalhistas é especialmente nociva para o trabalho feminino. No Brasil, dados emitidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2018) sobre a Participação Feminina no Mercado de Trabalho retratam uma realidade de trabalho informal, salários mais baixos do que comparados aos homens e maior índice de desemprego.

Questões interligadas a essa realidade, como: a questão do patriarcado, do colonialismo e da raça, conforme proposto por Quijano (2005) tomam um papel central, visto que os elementos de violência e de racialização estabeleceram as bases para a sociedade neoliberal atual.

Esse novo e radical dualismo não afetou somente as relações raciais de dominação, mas também a mais antiga, as relações sexuais de dominação. Daí em diante, o lugar das mulheres, muito em especial o das mulheres das raças inferiores, ficou estereotipado junto com o resto dos corpos, e quanto mais inferiores fossem suas raças, mais perto da natureza ou diretamente, como no caso das escravas negras, dentro da natureza. É provável, ainda que a questão fique por indagar, que a ideia de gênero se tenha elaborado depois do novo e radical dualismo como parte da perspectiva cognitiva eurocentrista. (QUIJANO, 2005, p. 118)

A imbricação entre o patriarcado e o capitalismo é explorada por Biroli (2016), quando ela afirma que o patriarcado é uma ideologia de gênero que precede o capitalismo e influencia as relações de gênero atuais. Isso reflete na responsabilização desigual das mulheres no trabalho doméstico, produtivo e não remunerado, importante para a manutenção do capitalismo. Em um contexto de precarização o labor feminino formal é mais vulnerável, principalmente se tratamos de trabalhadoras não-brancas.

As mudanças causadas no mundo do trabalho pelo capitalismo, as alterações legais que flexibilizam as relações de trabalho e o trabalho feminino são reflexões estruturantes para esta tese, porque a terceirização é considerada o maior mecanismo

de precarização das relações de trabalho no Brasil (ANTUNES, 2020), tendo seu início nos órgãos públicos.

Assim, apresenta-se a questão central desta tese: Qual é o impacto do trabalho terceirizado na realidade laboral das trabalhadoras contratadas, responsáveis pelo serviço de limpeza e higienização das Instituições Federais de Ensino do Rio Grande do Sul?

A opção por contratos terceirizados de limpeza e higienização centra-se no fato deles reterem o maior número de trabalhadoras mulheres quando comparados aos demais contratos terceirizados. Acrescenta-se a isso, o fato da limpeza ser um trabalho designado socialmente como feminino pela divisão sexual do trabalho, o que pode fazer emergir outras formas de discriminação.

Com intuito de responder à questão central da tese, o objetivo geral é compreender o impacto da precarização na realidade de vida das trabalhadoras terceirizadas do serviço de limpeza e higienização em instituições federais de ensino (IFES) no Rio Grande do Sul. Para obtenção desse objetivo geral e para pontuar algumas questões que merecem uma melhor compreensão, delinear-se os seguintes objetivos específicos:

- Discutir as políticas públicas de trabalho, emprego e renda brasileiras com enfoque nas trabalhadoras terceirizadas.
- Analisar a realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza em IFES sob a ótica teórica da precarização.
- Compreender como a pandemia de COVID-19 impactou na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza nos IFES.

Considerando o efeito introdutório, essa tese possui as seguintes hipóteses:

H1: O trabalho feminino terceirizado na área de limpeza e higienização em IFES é precarizado.

H2: A precarização laboral impacta na realidade da trabalhadora terceirizada de limpeza e higienização em 7 condições: sofrimento psíquico, assédio, discriminação, hiato salarial, instabilidade, trabalho informal e jornada de trabalho mais longa.

H3: Os marcadores sociais gênero, classe e raça são importantes para a compreensão da precarização do trabalho terceirizado.

H4: A pandemia de COVID-19 aumentou as condições de precarização no trabalho terceirizado feminino.

Alicerçada sobre as leituras e pesquisas realizadas para a investigação, construiu-se prévias hipóteses levando em consideração entendimentos e vivências que a autora da tese possuía sobre a temática desenvolvida: a precarização do trabalho terceirizado de mulheres, responsáveis pela higienização e limpeza de IFES. Tais hipóteses foram ressignificadas pós contato da pesquisadora com o material analisado (aspecto qualitativo), devido à expressiva reflexão que esses relatos possibilitaram sobre o trabalho dessas mulheres.

A tese levantada neste trabalho, é que o trabalho terceirizado precário impacta negativamente de na realidade laboral das trabalhadoras em dimensões objetivas e subjetivas e a pandemia acelerou a precarização no contexto de estudo. Além do trabalho precário, a realidade do labor feminino é permeada por dimensões discriminações relacionadas aos marcadores sociais, como gênero, idade, raça e escolaridade.

A reflexão teórica proposta, sobre a terceirização no trabalho feminino, demanda uma abordagem de pesquisa com capacidade de explicação deste fenômeno. Por isso, optou-se pela aplicação de uma pesquisa de métodos mistos do tipo sequencial explanatória (CRESWELL E CLARK, 2013).

A metodologia envolveu, primeiro, a coleta e análise de dados quantitativos e, posteriormente, a coleta de dados qualitativos em profundidade. Na primeira fase do estudo, a fase quantitativa, buscou avaliar as categorias de precarização com as trabalhadoras terceirizadas de contratos de higienização e limpeza em instituições federais de ensino no Rio Grande do Sul. A segunda fase, qualitativa, foi conduzida como acompanhamento dos resultados quantitativos, para explicar e aprofundar os resultados quantitativos obtidos na primeira etapa. Nesse acompanhamento explanatório, o plano foi questionar o público-alvo sobre aspectos controversos obtidos nos dados quantitativos e avaliar os impactos da pandemia de COVID-19.

A relação estabelecida entre os objetivos de pesquisa e o método escolhido se centra na investigação da realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas de forma abrangente, tendo uma visão ampla incorporando um estudo multi-casos, pesquisando 9 IFES, e uma perspectiva de maior profundidade com os dados qualitativos.

Em março de 2019 foi estabelecida a pandemia de COVID-19 que teve impacto no público-alvo desta tese. Como o serviço terceirizado de higienização e limpeza, objeto deste estudo, é considerado atividade essencial, a pandemia tornou-se uma realidade de análise relevante. Além disso, a pandemia trouxe diversos desafios para a realização da pesquisa, em função do distanciamento social, o que exigiu o uso de tecnologias da informação na coleta de dados.

A importância deste trabalho está na investigação sobre a realidade do trabalho terceirizado feminino no ambiente de instituições federais de ensino. Os resultados obtidos beneficiarão 03 grupos: primeiramente, as trabalhadoras terceirizadas que terão um retrato da realidade laboral, dos desafios enfrentados por elas, as IFEs que poderão avaliar a forma de gestão dos contratos terceirizados e as dinâmicas estabelecidas entre as trabalhadoras terceirizadas e empresa terceirizada, que podem passar despercebidas, dentro do ambiente estudantil, e as empresas terceirizadas que obterão informações importantes sobre a percepção das trabalhadoras sobre sua realidade laboral.

As implicações práticas pairam sobre a realidade laboral a ser denunciada, que são imbuídas de relações de trabalho fragilizadas dando margem para situações precárias e sofrimento no ambiente de trabalho. A contribuição teórica é centrada na discussão sobre as condições subjetivas e objetivas da precarização, pesquisadas de forma articulada através de métodos mistos. Esta tese busca contribuir teoricamente na compreensão dos mecanismos de precarização na terceirização, preenchendo uma lacuna teórica ao pesquisar a realidade das trabalhadoras terceirizadas em contratos de higienização e limpeza.

De forma representar a diversidade de formas do trabalho feminino, Antunes (2009) apresenta o conceito “classe-que-vive-do-trabalho”, incluindo todos que vendem a sua força de trabalho em troca de salário incorporando o proletariado

industrial, o proletariado precarizado, subproletariado moderno, os desempregados e os excluídos do processo produtivo e do mercado de trabalho.

Maruani e Meron (2016) exploram a dificuldade da visibilidade do labor feminino e afirmam que as mulheres sempre trabalharam no âmbito doméstico. Baseado no conceito de Antunes (2009) e na discussão proposta por Maruani e Meron (2016), que apresentam uma concepção de diálogo, tratar as mulheres trabalhadoras apenas por aquelas que vendem a sua força de trabalho, exclui a relevância de milhares de mulheres que trabalham no lar. Portanto, constituiu-se o conceito de “mulher que vive do trabalho” para indicar as mulheres que por meio do trabalho, em sua dimensão formal ou informal, garantem a sua subsistência e da sua família no decorrer deste percurso de pesquisa

O interesse pela temática vem do percurso acadêmico e profissional da pesquisadora. O fato de ser graduada em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG), concluir mestrado junto à Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) desenvolvendo dissertação na área de Recursos Humanos e ser pública federal junto à Universidade Federal do Rio Grande (FURG), atuando desde 2016 na gestão de contratos terceirizados de serviço, tendo familiaridade com a terceirização em instituições federais de ensino (IFE), provocou uma série de questionamentos sobre a condução dos contratos de terceirização, o impacto que as decisões legais tomadas pelo Governo e pelo Ministério da Educação e a realidade de vida das trabalhadoras terceirizadas.

Assim sendo, no segundo capítulo apresenta-se o estudo do “Estado da arte na produção acadêmica na área 32- Serviço Social <sup>2</sup>”, na plataforma Sucupira, com as palavras-chaves gênero e trabalho. O terceiro capítulo, intitulado “As transformações do capital no século XXI: a ascendência do neoliberalismo sob o mundo do trabalho no Brasil”, apresenta as discussões teóricas sobre o advento do neoliberalismo e seu impacto na realidade da América Latina, as transformações do mundo do trabalho

---

<sup>2</sup> É nesta área de conhecimento que o PPG em Política Social e Direitos Humanos está inserido, junto à CAPES.

motivadas pela agenda neoliberal e a discussão sobre o mundo do trabalho feminino e as políticas de gênero no Brasil.

O quarto capítulo se aprofunda a discussão sobre terceirização e precarização do trabalho no Brasil, apresentando transformações legais e advento da terceirização no em órgãos públicos do país. Em seguida, a questão da pandemia de COVID-19 entra em evidência, apresentando os mecanismos de gestão estipulados pelo Governo para condução da terceirização durante este período. Para finalizar o quarto capítulo, são discutidas as 07 condições subjetivas e objetivas da precarização.

No quinto capítulo é explicitado o universo de pesquisa, as mulheres, a importância do uso de dados mistos e os procedimentos de coleta e análise de dados para as coletas quantitativas e qualitativas. Dividiu-se a análise dos dados em quantitativos e qualitativos, relacionado os dados obtidos com o referencial teórico. Em seguida, é feita a análise dos dados de forma conjunta, apresentando as metainferências, seguido pelo capítulo de fechamento “Considerações Preliminares”.

A partir desse momento, passa-se a discorrer sobre o estado da arte na área 32 – Serviço Social com as palavras-chave gênero e trabalho.

## **2 ESTADO DA ARTE NA PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE GÊNERO E TRABALHO**

O trabalho desta tese iniciou-se na elaboração de uma análise do estado da arte na produção acadêmica sobre gênero e trabalho, considerando os objetivos de pesquisa propostos. Este estado da arte foi construído baseado nos periódicos classificados na plataforma Sucupira (Capes) – referente ao último quadriênio disponível (2013 - 2016). Na delimitação do qualis foram pesquisados os periódicos mais bem ranqueados, sendo A1, A2, B1 e B2 – todos vinculados a área 32- Serviço Social. Contudo, foram encontrados 253 periódicos na primeira pesquisa, e foram necessários refinar os dados obtidos, visto que haviam diversos periódicos em duplicidade (como versão online e impressa).

Após o refinamento foram encontrados 13 periódicos A1, 36 periódicos A2, 83 periódicos B1 e 68 periódicos B2, totalizando 200 periódicos, sendo eles nacionais e internacionais, em quatro diferentes idiomas (português, francês, inglês e espanhol).

Após a definição sobre os periódicos a serem analisados da área 32- Serviço Social, foram consolidadas as palavras-chave de pesquisa sendo: “gênero” e “trabalho”. Esta decisão se fixa na ideia de compreender como está atualmente a produção científica sobre a questão da mulher no mercado de trabalho e como se estruturam as pesquisas que analisam as diferenças de gênero no mercado de trabalho.

Para realizar a pesquisa dentro dos sites dos periódicos nacionais ou latino-americanos, dava-se preferência para pesquisa na base de dados “SPELL”, ao contrário do site próprio do periódico, visando a padronização das informações a serem coletadas. Caso a revista não se encontrasse indexada nas bases disponíveis, a pesquisa era feita dentro do próprio site do periódico. Em função disso, alguns dos artigos analisados não puderam ter todas as informações extraídas, pois alguns sites não permitiam acesso as informações completas.

Assim, ao acessar a revista via base de dados ou via site próprio, nos campos de busca eram digitados os descritores “gênero” e “trabalho” e era selecionada a

pesquisa mais ampla (ao contrário de apenas título ou resumo). Após a listagem dos artigos eram abertos os arquivos em PDF e realizada a leitura do resumo e a pesquisa pelos termos-chave relevantes.

Destes 200 (duzentos) periódicos, analisados conforme o processo anteriormente mencionado, encontraram-se artigos relevantes em 54 periódicos dos 200 analisados. Esse número se reduziu a quase  $\frac{1}{4}$  dos periódicos, pois a área 32 é muito abrangente, e diversas revistas focam exclusivamente na área da saúde, natureza, alimentação ou filosofia, onde não foram encontradas publicações relevantes para o tema de pesquisa. O número de artigos obtidos é apresentado na tabela abaixo, de acordo com a qualificação do Qualis:

Tabela 1: Número de artigos obtidos por meio da pesquisa na plataforma Sucupira

Qualis	Número de artigos
A1	14
A2	67
B1	44
B2	26
Total	151

Fonte: elaborado pela autora

Na pesquisa nos 54 periódicos foram obtidos 151 artigos considerados relevantes para o tema “gênero” e “trabalho” e estes artigos concentram-se mais nas revistas de qualis A2 e B1. Após o resultado da pesquisa gerada na página do periódico, foi feita uma nova análise baseada no título e resumo do artigo, qualificando-o como um artigo que continha como assunto principal as palavras-chaves gênero e trabalho.

Outra informação que contribui para compreender como se dá a distribuição da pesquisa pelos diferentes continentes é cruzar estes dados com o qualis, visando mapear onde são produzidos os artigos com maior impacto acadêmico:

Tabela 2: Produção de artigos por continente X qualis

Continente	A1	A2	B1	B2
África	0	1	0	0

América do Norte	5	7	0	0
América do Sul	3	42	38	24
Ásia	0	2	0	0
Europa	6	9	6	2

Fonte: elaborado pela autora

Baseado na tabela acima é perceptível que existe maior diversidade de origem dos artigos nos periódicos mais bem ranqueados, nos periódicos A1 temos três continentes com artigos publicados no tema. Porém conforme o ranking dos periódicos vai diminuindo, observa-se uma concentração das produções na América do Sul e Europa.

A seguir, apresentamos a tabela que apresenta a distribuição por países dos artigos analisados nos diferentes qualis:

Tabela 3: País de Origem dos Artigos analisados X Qualis

Continentes	A1	A2	B1	B2
África do Sul	0	0	0	0
Alemanha	1	0	0	1
Arábia Saudita	0	1	0	0
Argentina	1	7	1	0
Brasil	2	40	35	22
Canadá	2	1	0	0
Chile	0	1	0	1
Colômbia	0	0	1	0
Coréia do Sul	0	1	0	0
Cuba	0	1	0	0
Estados Unidos (EUA)	3	0	0	0
Espanha	0	1	1	0
França	0	0	1	1
Inglaterra	2	0	0	0
Japão	0	0	0	0
Peru	0	0	0	0
Polônia	1	0	0	0
México	0	0	1	0
Portugal	0	0	2	0
Suíça	1	0	0	0

Fonte: elaborado pela autora

A tabela acima se refere a distribuição da elaboração das pesquisas sobre a palavra-chave gênero e trabalho no mundo. Percebe-se que os países com produtividades mais representativas estão o Brasil, o que pode ser justificado por ser da área o país de referência do qualis, em seguida os Estados Unidos com 3 publicações seguidos pelo Canadá e Inglaterra, com duas produções no qualis A1 cada. Percebe-se também que nos estratos mais altos do qualis existem a maior diversidade de países.

Já no qualis A2, percebe-se uma maior presença da América Latina, com 7 artigos produzidos na Argentina e 1 produzido no Chile. Essa tendência pode ser confirmada na tabela 2. Outra informação é que no qualis B2, o analisado com qualificação mais baixa, é onde vemos maiores contribuições brasileiras, menor contribuição de diferentes países e a maioria publicados em português.

Percebe-se que quão melhor avaliado é o periódico, mais diversa serão as publicações encontradas, o que permite a construção de um panorama mundial mais amplo. As pesquisas enquadradas nestes periódicos também tendem a ser publicadas na língua estrangeira, que tem impacto a um maior número de leitores.

A tabela abaixo corrobora essa informação:

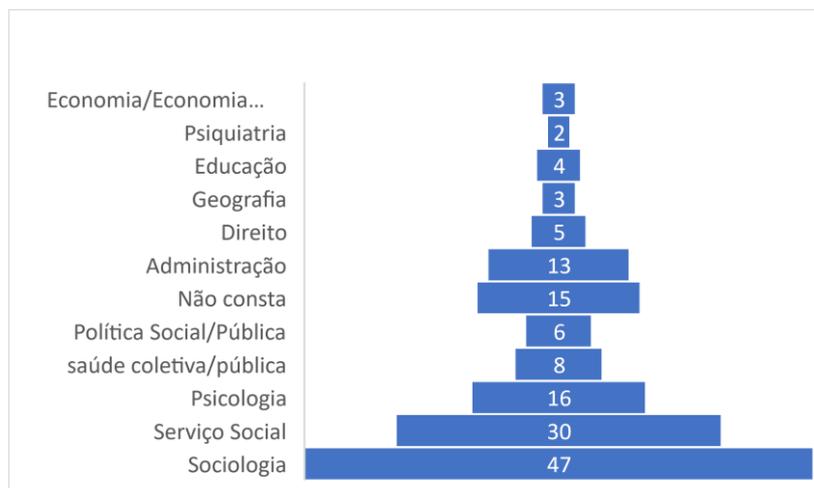
Tabela 4: Idioma do Artigo x qualificação do periódico

Idioma	A1	A2	B1	B2
Inglês	12	20	20	2
Português	2	41	39	22
Espanhol	0	6	5	2

Fonte: elaborado pela autora

É significativo saber quais as áreas de conhecimento que produzem pesquisas na área de gênero e trabalho. A seguir é apresentado de forma consolidada estas informações:

Gráfico 1: Frequência de artigos X Área do conhecimento que realizou a pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

Mediante análise do gráfico 1, é possível perceber que as áreas que são publicados mais frequentemente os descritores “trabalho” e “gênero” são a sociologia e o serviço social. Em seguida, o maior número de estudos são realizados pela área da saúde (psicologia, psiquiatria e saúde coletiva), seguidos pela área da administração e economia. O tema da pesquisa realizada é relevante para um diverso número de áreas do conhecimento, o que mostra a transversalidade do tema “gênero e trabalho” e sua interdisciplinaridade.

Agora será apresentada uma planilha resumo da quantidade de artigos por periódico, visando expor os de maior representatividade na produção de pesquisas na área de gênero e trabalho.

Tabela 5: Relação de artigos publicados por periódico ordenados pelo qualis

Periódico	Contagem de Título do Artigo
Social Politics	10
Ciência e Saúde Coletiva	2
LANCET	2
Anne Geographie	2
Argumentumm	7
BCM Public Health	5
CRH	3

Dados	3
Economia y Desarrollo	1
Educação e Sociedade	3
Em Pauta	3
Estudos Avançados	5
Estudos Feministas	2
Jornal Europeu de Sociologia	2
Journal of Family and Economy	2
Latin American Perspectives	5
Plos One	3
Psicologia e Sociedade	3
Revista de Políticas Públicas	1
Revista de Saúde Pública	3
Ser Social	8
Textos & Contextos	2
Trabajo Y Sociedad	4
Athenea Digital	3
Barbarói	1
Caderno Ebape	4
Caderno Pagu	1
CS	2
ENSAIO - AVALIAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS EM EDUCAÇÃO	1
Ex Aequo	2
Fractal: Revista de Psicologia	1
O Social em Questão	1
Organização e Sociedade	3
Pensando Famílias	3
Psicologia em Estudo	1
REVISTA BRASILEIRA DE SAÚDE OCUPACIONAL	2
Revista de Administração Pública	2
Revista Direito GV	1
Revista do Direito Público	1
Saúde e Sociedade	1
Sociedade e Estado	5
Sociologias	3
Temporalis	5
Trabalho, Educação e Saúde	2

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO SOCIAL	1
CADERNO ESPAÇO FEMININO	1
Civitas	2
CUADERNOS DE TRABAJO SOCIAL	1
Estudos de Sociologia	1
Mediações	4
NOVOS CADERNOS NAEA	1
OBETS. REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES	1
PSICOPERSPECTIVAS	1
QUAESTIO IURIS	2
Revista Emancipação - Ponta Grossa	2
REVISTA LATINO-AMERICANA DE GEOGRAFIA E GÊNERO	4
SOCIEDADE EM DEBATE	3
TRABALHO & EDUCAÇÃO (UFMG)	2

Fonte: elaborado pela autora

Ressalto que muitos periódicos, (54 no total) já publicaram textos com as palavras-chave pesquisadas. Contudo, mapear onde estão publicados a maioria deles, nos periódicos melhores qualificados, os A1 temos a Social Politics com 10 artigos, nos A2 temos a revista Ser Social com 8 artigos, nas revistas B1 os artigos encontram-se mais pulverizados, centrando-se na Temporalis (5), Sociedade e Estado (5) e Caderno Ebape (4). Nos periódicos B2 essa tendência mante-se com REVISTA LATINO-AMERICANA DE GEOGRAFIA E GÊNERO (4), Mediações (4) e Sociedade em Debate (3).

A discussão sobre trabalho e gênero é comprovada então palavras-chave relevantes, mostrando publicação expressiva em periódicos de alto impacto (A1 e A2). A diversidade da produção global mostra que há relevância na discussão dentro da área 32 da Capes e que há um aumento de publicações sobre o assunto nos últimos anos.

Com relação aos descritores nas publicações, cabe apresentar um panorama dos temas relacionados às publicações concernentes as palavras-chave gênero e trabalho. Serão apresentados conforme o qualis dos periódicos pesquisados.

Tabela 6: Relação de temas dos artigos publicados qualis A1

<b>Tema</b>	<b>Frequência</b>
Políticas/Proteção a Mulher	3
Política Pública LGBTQI+	1
Política de Saúde	1
Política de Trabalho com relação as Mulheres	7
Políticas/ Discussão sobre Gênero	2

Fonte: elaborado pela autora

O tema mais presente nas publicações no qualis A1 são os referentes ao chamado “Política de Trabalho com relação ao Gênero Feminino”. Essa categoria foi assim denominada pois discute políticas públicas referentes ao trabalho feminino, a realidade laboral, as licenças-maternidade. Existem nesse estrato cinco artigos que discutem maternidade ou licença-maternidade e seu impacto na realidade laboral feminina, sendo eles publicados na revista *Social Politics*. São os trabalhos de Turnbull *et al* (2019) que discutem política de saúde e maternidade, Valeriano, Duvender, Haas e Neyer (2018) que discutem as preferências sobre as licenças laborais em diferentes países europeus, White (2017) que analisa o impacto da licença-maternidade em estados liberais e o impacto das instituições nas decisões referentes a este direito feminino.

O próximo artigo que trata da maternidade e da relação com o trabalho é o artigo de Cukrowska-Torzewska (2017), que discute a diferença salarial entre mães trabalhadoras na Europa. Por último, temos o trabalho de Hondralis (2017), que discute a inserção do direito a licença-maternidade paga na Austrália e o impacto no comportamento materno.

Na produção do estrato A1, percebe-se um foco maior na discussão sobre a relação entre maternidade e trabalho no qualis A1, e trabalho e saúde, temas consolidados quando realizamos um recorte de gênero no mundo do trabalho. Passamos agora para a análise temática do qualis A2, o que tem um maior número de artigos.

Tabela 7: Relação de temas dos artigos publicados por periódico qualis A2

<b>Tema</b>	<b>Frequência</b>
-------------	-------------------

Economia Solidária	1
Previdência Social Feminina	1
Precarização do Trabalho Feminino	16
Política de Trabalho com relação as Mulheres	12
Políticas/ Discussão sobre Gênero	19
Geografia	1
Feminismo/Interseccionalidade	6
Políticas Públicas	6
Diferença Salarial	1
Trabalho Doméstico/Vida Doméstica	1
Assédio/Violência	3

Fonte: elaborado pela autora

O qualis A2 é o que contém o maior volume de artigos, com 67 no total, e apresenta diversa concentração temática, com 47 dos artigos centrados em três temas principais: a precarização do trabalho feminino, políticas de trabalho ou discussão sobre trabalho e discussões sobre política ou gênero no ambiente de trabalho.

Mencionaremos alguns trabalhos analisados, que discutem a precarização como o trabalho de Dantas e Cisne (2017) que fazem uma análise profunda sobre o patriarcado, capitalismo, divisão sexual do trabalho e feminismo, apresentando como a subjugação do trabalho feminino serve aos interesses do capital.

Os artigos publicados no qualis A2 também apresentam temas mais diversos, como assédio do ambiente de trabalho, a discussão sobre o feminismo e a interseccionalidade e a diferença salarial. Isso pode indicar que os periódicos constantes no estrato A2 são mais abertos a novas dimensões da discussão sobre a realidade de gênero e trabalho.

Tabela 8: Relação de temas dos artigos publicados qualis B1

Tema	Frequência
Precarização do Trabalho das Mulheres	6
Política de Trabalho com relação as Mulheres	7
Políticas/ Discussão sobre Gênero	7
Trabalho e Pessoas com Deficiência	1
Feminismo/Interseccionalidade	7

Liderança Femina	6
Direito das Mulheres	1
Trabalho Doméstico/Vida Doméstica	7
Assédio/Violência	2

Fonte: elaborado pela autora

Na abordagem temática dos artigos publicados nos periódicos B1, temos uma constância maior em diferentes considerações sobre o universo do trabalho feminino. Com 07 artigos, temos: a política de trabalho com relação as mulheres, políticas ou discussão sobre gênero, a discussão sobre feminismo, interseccionalidade ou alguma de suas dimensões e a questão do trabalho doméstico ou a vida doméstica e o impacto na realidade de trabalho das mulheres.

Nos periódicos B1 temos 6 artigos que discutem a liderança feminina e seus desafios. As revistas que discutem esse tema são mais centradas na área da Administração e Psicologia, e vale destacar o trabalho de Hryniewicz e Vianna (2018) que escancara os preconceitos vividos por mulheres em posição de liderança em grandes empresas.

A precarização é um tema relevante, sendo discutida pelo aporte teórico da invisibilização das mulheres no meio rural, teletrabalho e o assédio com uma visão interseccional no trabalho de Andrade e Assis (2018). Outro ponto relevante é que no estrato B1 aparecem as discussões sobre a jornada de trabalho doméstica x jornada de trabalho remunerado, como no trabalho de Feijó *et al* (2017) e a chefia familiar por mulheres no trabalho de Verza, Sattler e Strey (2017).

Tabela 9: Relação de temas dos artigos publicados qualis B2

Tema	Frequência
Precarização do Trabalho Feminino	1
Política de Trabalho - Gênero	2
Políticas/ Discussão sobre Gênero	6
Políticas Públicas	2
Feminismo/Interseccionalidade	8
Liderança Feminina	1
Direito das Mulheres	1
Trabalho Doméstico/Vida Doméstica	3
Assédio/Violência	2

Fonte: elaborado pela autora

No último qualis analisado, o B2, há uma predominância da discussão sobre interseccionalidade e feminismo, bem diferente dos demais estratos analisados. Pode ser justificado pelo motivo da revista *Mediações* ter feito um dossiê sobre o tema “Desigualdades e Interseccionalidades”, onde a dimensão do gênero e do trabalho foram discutidos por diferentes autores. Vale mencionar o artigo de Henning (2015) que discute a relação entre feminismo, interseccionalidade e analisa os marcadores sociais de diferença em contextos diversos. E o trabalho de Bandeira e Almeida (2015) que discute desigualdade e interseccionalidade no caso dos garis no Distrito Federal.

Para concluir a análise bibliométrica ressalta-se a importância da produção sobre o tema nos últimos anos, principalmente após 2010, e com publicações de maior impacto, nos periódicos A1 e A2 após este período. É um tema polivalente, que apresenta relevância para muitas áreas do conhecimento.

Percebe-se que os periódicos mais bem qualificados, A1 e A2 não centram suas publicações em temas mais consolidados, como políticas públicas de gênero e a discussão sobre maternidade e trabalho.

Contudo, são nos estratos B1 e B2 que vemos uma diversidade de temas, que contemplam a multiplicidade de discussões importantes e relevantes sobre a discussão de gênero e trabalho, incluindo a população LGBTQI+, pessoas com deficiência, as discussões feministas, precarização do trabalho, violência e assédio no ambiente de trabalho, entre outros temas de grande relevância.

A leitura permitiu apontar tendências na produção acadêmica sobre este tema; ajudar a pontuar lacunas teóricas sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, apontando a falta de publicações com temas diversos nos periódicos de maior impacto.

Ao analisar esses artigos, elencados como terceirização e/ou precarização do trabalho nos diferentes estratos do qualis, é possível perceber que eles se atêm a aspectos teóricos específicos. Ou fazem uma análise mais extensa, do ponto de vista social e legal ou se centram na discussão dos impactos específicos da terceirização/precarização no cotidiano do trabalho em grupos de trabalhadores.

Dessa forma, foi possível perceber uma lacuna teórica, da falta de trabalhos que detenham um olhar sobre a questão das transformações do trabalho e seu impacto na realidade de vida dos trabalhadores, entendendo como as alterações impactam na rotina do trabalho.

Outra constatação é o estado da arte é que os trabalhos se detêm em apenas uma forma de violência no trabalho, ou focam no assédio, ou na discriminação ou no sofrimento psíquico, o que pode limitar os resultados das pesquisas, considerando que muitas vezes as formas de violência se dão de forma articulada.

Levando em consideração as análises obtidas, nos debruçamos sobre a teoria visando criar um aporte teórico que ajude a preencher as lacunas teóricas e que fundamentem a discussão teórica desta tese. Iniciaremos buscando assimilar a relação entre capitalismo e as alterações nas relações de trabalho nas últimas décadas.

### **3 AS TRANSFORMAÇÕES DO CAPITAL NO SÉCULO XXI: A ASCENDÊNCIA DO NEOLIBERALISMO SOB O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL**

Para compreender a situação em que o mercado de trabalho feminino se encontra, é necessário discutir como as relações econômicas que o estruturam estão organizadas. Para Peck, Theodore e Brenner (2012) as mudanças mais representativas dão-se a partir da década de 1970. Para representar essas alterações cunhou-se o termo neoliberalismo, que se popularizou como termo definidor da conjuntura econômica global em 1990.

Buscando aprofundar a compreensão do conceito de neoliberalismo, Harvey (2005) afirma que é uma teoria política e econômica e propõe que o bem-estar pode melhorar, promovendo as liberdades e capacidades empreendedoras individuais. O autor também prega também a intervenção do Estado à nível mínimo, visto que ele não tem informações suficientes para entender os sinais do mercado, distorcendo as suas intervenções. A partir de meados da década de 1970, a economia mundial passou por diversas modificações que reestruturaram todo o modelo produtivo do capitalismo. Essas mudanças se deram, principalmente, pelo aumento da competitividade do mercado internacional, causada pela entrada de países como Japão e da Europa Ocidental no comércio mundial. Em função disso, em 1973 os Estados Unidos enfrentou uma grave crise econômica e alta na taxa inflacionária, somado a isso ainda houve a guerra nos países árabes, que causou um aumento no preço do barril de petróleo.

Aprofundando a discussão sobre as alterações político e econômicas, Sassen (2016) afirma que, a partir da década de 1980, a sociedade entrou em uma nova fase do capitalismo avançado, reinventados pelos mecanismos de acumulação. A autora afirma que a acumulação no cenário atual, é executada por meio de operações complexas, desde longas cadeias logísticas até algoritmos financeiros.

Dentro desse panorama, dois fenômenos puderam ser observados, sendo: (i) a internacionalização da economia, que culminou com uma concentração da produção a um número restrito de empresas gigantes multinacionais e (ii) a busca pela redução

de custos e aumento na qualidade que culminam em uma maior acumulação monetária pelas mesmas empresas, como apontado por Dupas, (2000) e Sassen (2016).

Simultaneamente, este processo radical em busca da eficiência e conquista de mercados força a criação de uma onda de fragmentação – terceirizações, franquias e informalização-, abrindo espaço para uma grande quantidade de empresas menores que alimentam a cadeia produtiva central com custos mais baixos. Tanto na sua tendência de concentrar como na de fragmentar, a competição opera como o motor seletivo desse processo. (DUPAS, 200 p.40)

O capitalismo atual, denominado por Peck, Theodore e Brenner (2012) como neoliberalismo, baseia-se na contradição exclusão *versus* inclusão. Da mesma forma em que há um aumento do desemprego estrutural, o capitalismo garante o seu crescimento na queda dos preços dos produtos a nível global. Apesar da crise global de 2008, em que muitos pesquisadores anunciaram o fim do neoliberalismo e a possibilidade para o surgimento de outros valores econômicos, Peck, Theodore e Brenner (2012) apresentam os mecanismos que garantem a sobrevivência de sua ideologia, mesmo após crises estruturais com graves consequências sociais. Afirmando que o neoliberalismo é o novo constitucionalismo, não tendo um núcleo monocêntrico, o que permite a sua adaptação e disseminação ao redor do planeta, usando-se de processos coercitivos e competitivos e penetrando em formações regulatórias locais até controles macroinstitucionais.

Em consonância com os apontamentos de Sassen (2016), Lombardi (1997, p.65) afirma que essas alterações percebidas pela autora são chamadas de “acumulação flexível” e esclarece

Esse novo regime se basearia numa recombinação particular de utilização das estratégias de mais-valia absoluta e relativa. Sumarizando o pensamento de Harvey, a estratégia de mais-valia absoluta tem sido posta em prática através da imposição de mais horas de trabalho aliada à redução dos salários reais e ao conseqüente rebaixamento do padrão de vida, por meio da transferência do capital corporativo de regiões de altos salários para outras de baixos salários, criando-se o “fordismo periférico”. No intuito de aumentar a mais-valia relativa, vêm sendo implementadas profundas mudanças de ordem organizacional e tecnológica. Essas mudanças promoveram cortes de empregos, de forma generalizada em todos os setores econômicos, para gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho. (LOMBARDI, 1997 p.65)

Articulado com os autores acima apresentados que discutem os impactos do neoliberalismo, Antunes (2015) afirma que a crise contemporânea do capital tem uma aguda destrutividade, posto que: destrói a força humana que trabalha, acaba com os direitos sociais, maltrata homens e mulheres que vivem do trabalho, bem como apresenta uma relação extremamente predatória com a natureza/produção, criando uma sociedade descartável.

A autora Sassen (2016) afirma que este processo se dá de forma desigual entre os diferentes lugares do mundo. Denomina os países desenvolvidos como Norte Global e o grupo de países menos desenvolvidos como Sul Global, e aponta que nos países menos desenvolvidos e com abundantes recursos naturais existem “elites predatórias”. A autora explicita sua tese de que existem formações predatórias compostas por estas elites, acompanhadas de capacidades sistêmicas na qual o mercado financeiro facilita uma concentração aguda de riquezas.

Amaral e Carcanholo (2009) apresentam a teoria de exploração marxista ao discutir a superexploração do trabalho nas economias periféricas. Esta teoria entende a situação de dependência como um condicionamento da economia de certos países em relação ao desenvolvimento e expansão de outras economias. Assim, os países menos desenvolvidos só poderão expandir sua capacidade econômica com o crescimento dos países mais desenvolvidos. Os autores aprofundam essa questão ao analisar o capitalismo mundial atual afirmando:

As relações tradicionais são baseadas no controle do mercado por parte das nações hegemônicas e isto leva à transferência do excedente gerado nos países dependentes para os países dominantes, tanto na forma de lucros quanto na forma de juros, ocasionando a perda de controle dos dependentes sobre seus recursos. E a geração deste excedente não se dá, nos países periféricos, por conta da criação de níveis avançados de tecnologia, mas através da superexploração da força de trabalho. (AMARAL E CARCANHOLO, 2009 p.217)

Os autores apresentados assinalam que o neoliberalismo aprofunda as diferenças entre os países do Norte e Sul Global. Um outro ponto importante para compreender a estrutura de exploração entre Norte e Sul Global, Amaral e Carcanholo (2009) afirmam

(...), a dinâmica do intercâmbio desigual culmina em superexploração e não em estruturas capazes de romper com os mecanismos de transferência de valor, e isto implica necessariamente numa distribuição regressiva de renda

e riqueza e em todos os agravantes sociais já conhecidos deste processo. (AMARAL E CARCANHOLO, 2009 p.217)

Com a intensificação do processo de neoliberalização observa-se um aprofundamento das diferenças entre países mais e menos desenvolvidos, acirrando o processo de exploração principalmente em cenários de crise. Paiva, Hillesheim e Carraro (2016) afirmam compreender que a situação latino-americana de dependência dos países desenvolvidos é estruturante na totalidade da dinâmica econômica e social dos países da região. É indissociável e imprescindível para a reprodução ampliada do capital em seu domínio e partilha do mundo.

É claro, portanto, que existe um acirramento, em função da política neoliberal, da acumulação de riquezas no Norte Global e consequente aumento da desigualdade. A acumulação torna mais complexa com o advento de novos mecanismos de acumulação e exploração, que alteram realidades locais e impactam o desenvolvimento econômico regional, o mercado de trabalho e a riqueza produzida pelos países.

Mattei (2017) aponta as diferenças na distribuição espacial do trabalho impactam a geografia global e esclarece ainda

De um lado, encontram-se os países periféricos produzindo manufaturados com baixa tecnologia, mão de obra barata e flexível, uso elevado de matéria-prima e energia, sendo que as atividades, em sua maioria, são insalubres e poluidoras. De outro, localizam-se os países centrais onde se produzem mercadorias de alto valor agregado, geralmente da área de informação, comunicação e de serviços de apoio à produção. Neste caso, são os trabalhadores dos países periféricos os que mais sofrem os efeitos deste processo, em função da globalização financeira, da liberalização comercial e da própria desregulamentação do mercado de trabalho. (MATTEI, 2017, p. 96)

O neoliberalismo se apresenta de forma particular em diferentes regiões do planeta como apontam Peck, Theodore e Brenner (2012). Ele se estrutura de forma desigual, mas seu desenvolvimento heterogêneo é correspondente as diferenças dos países em que ele se apresenta. O neoliberalismo para os autores se institucionaliza em um país através de formas coercitivas e competitivas de transferência política que criam mecanismos locais de regulação, incentivados por Estados e instituições externos tornando-o adaptado a realidade local.

Assim, o neoliberalismo reforça a desigualdade existente entre os países mais e menos desenvolvidos do Norte e do Sul global, encontrando mecanismos adaptativos que reforçam a exploração de alguns em detrimento do aumento da acumulação de outros.

Analisando o contexto brasileiro à luz da política neoliberal Nascimento (2016) afirma

O Brasil nas últimas décadas aprofunda a perspectiva financeira ampliada do neoliberalismo, combinada à política de desenvolvimento econômico na qual o Estado assume papel de protagonismo na geração de infraestrutura para o crescimento por meio do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), articulado ao enfrentamento da pobreza extrema por meio do Programa Brasil sem Miséria. Essa agenda que visa expandir o consumismo de massa tem sido denominada de neodesenvolvimentismo ou novo desenvolvimentismo, em que mulheres e negros têm sido alvos significativos das políticas sociais. (NASCIMENTO, 2016 p.127)

A autora complementa que os projetos neoliberais realizados no Brasil reforçam a colonização através da exploração dos bens naturais e a superexploração dos trabalhadores locais. Como estudo prático, Nascimento (2016) estuda o caso dos municípios paraenses de Barcarena e Parauapebas, o primeiro importante polo beneficiador de caulim, alumina e alumínio e o segundo importante exportador de ouro, cobre e manganês. Este estudo apresenta o Brasil como um grande exportador de *commodities*, itens que agregam baixo valor à balança comercial e aumentam a dependência do país ao capital externo.

É visível que, a partir da década de 1970, mudanças profundas ocorreram nas relações econômicas e políticas à nível global. Em função destas alterações houve o acirramento da superexploração dos países menos desenvolvidos do Sul Global pelos mais desenvolvidos do Norte Global, e o neoliberalismo cria mecanismos que dificultam a ruptura deste ciclo de exploração. Diante da dinâmica global o Brasil encontra-se como um país em uma posição de exploração, como os demais Estados da América Latina que produzem produtos de baixo valor agregado.

Nesta situação, é importante que os países menos desenvolvidos consigam enviar aos países do Norte Global produtos e matéria-prima à preço baixo, que permitam a eles manter altas taxas de consumo e produtividade. O custo disso aos países menos desenvolvidos está na exploração do trabalhador local através da precarização do trabalho e no envio de matérias-primas a valor baixo.

Um importante autor que discute a questão do trabalho é Ricardo Antunes (2015). Pensando sobre as transformações que afetam o mundo do trabalho o autor afirma que o que a sociedade atravessa hoje é a constituição de uma nova morfologia do trabalho, que impacta todos os aspectos das pessoas que vivem do trabalho. O autor refere-se ao aumento das modalidades de trabalho mais desregulamentadas (e as vezes burladoras da legislação trabalhista).

Antunes (2015) afirma então que vivemos a “época de informalização do trabalho”, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial e do ciberproletariado <sup>3</sup>, sendo acirrado no contexto brasileiro após a década de 1990. Estabelece-se uma intensificação da exploração do trabalhador por parte do neoliberalismo.

Em função do aumento da informalização e dos índices de desemprego à nível mundial, Antunes (2015) se propõe a problematizar algumas teses que propugnam o fim do trabalho. O autor concorda que o metabolismo social do capitalismo precisa cada vez menos do trabalhador estável, mas por outro lado, carece cada vez mais dos trabalhadores em tempo parcial e terceirizados.

Isso se dá porque não é possível a exclusão por parte do capital do trabalho vivo do processo produtivo, visto que o capital é incapaz de realizar a sua autovalorização sem utilizar o trabalho humano. Assim o capital pode diminuir o uso do trabalho, mas não o eliminar. Pode ainda precarizá-lo, aumentando a exploração sob o trabalhador, mas não é capaz de não fazer uso dele.

Articulado com o pensamento de Antunes (2015), o autor David Harvey (1989) se propõe a analisar essa dinâmica de flexibilização dos processos, no surgimento de setores inteiramente novos intensificados pelos avanços tecnológicos. Para o autor ainda a acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado setor de serviços quanto a compressão do tempo-espço.

---

<sup>3</sup> Ver Ricardo Antunes, O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. (São Paulo, Boitempo, 2020)

É importante ressaltar que Harvey (1989) usa o termo “acumulação flexível” para designar as mudanças do mundo globalizado e os impactos do avanço do capitalismo através da financeirização da economia e dos avanços tecnológicos. Dessa forma o termo é usado de forma similar neoliberalismo.

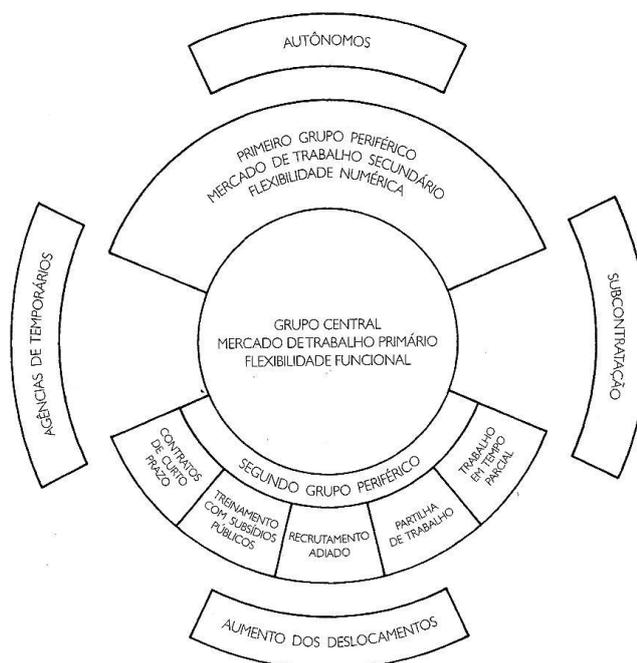
Neste panorama o mundo do trabalho é impactado por intensas mudanças, visto que o novo modelo de acumulação propicia ao empregador maior controle sobre os empregados, causando uma reestruturação da relação de trabalho. Atualmente o mercado de trabalho pautado na acumulação flexível, reflete essa dominação e causou mudanças na estruturação do trabalho. De acordo com Harvey (1989, p.141) estas mudanças são: “o alto desemprego estrutural (em oposição a friccional), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista.”

Dupas (2000) articulado com a discussão promovida por Harvey (1989), aponta características que estruturam a dinâmica neoliberal: o desemprego estrutural e a instabilidade laboral. A flexibilização das atividades corporativas visam a lucratividade do empresário, e caso a mão-de-obra não seja mais necessária é demitida ou seu contrato de trabalho sofre alterações para atender de forma mais eficiente as necessidades da empresa.

Os autores apontam também sobre o retrocesso do poder sindical, que deixa o empregado vulnerável em função da desmobilização de sua categoria, o que deixa a sua situação de trabalho cada vez mais vulnerabilizada perante o mercado. Essa perda de representatividade coletiva ainda se reflete, de acordo com Harvey (1989), na diminuição de salários desses funcionários.

Em razão de todas as mudanças provocadas pelo neoliberalismo o mundo do trabalho foi radicalmente reestruturado, em função principalmente da desmobilização das massas e do aumento considerável do desemprego. Harvey (1989, p.143) ainda coloca que “ É difícil esboçar um quadro geral claro (do mercado de trabalho), visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades (...) específicas de cada empresa.” Buscando esclarecer essa nova estrutura Harvey (1989) apresenta a seguinte figura:

Figura 1: Estrutura do mercado de trabalho em condição de acumulação flexível (neoliberalismo)



Fonte: Harvey (1989, p.128)

O centro da figura representa o grupo mais estável e altamente qualificado, porém vem diminuindo cada vez mais, e é constituído pelos empregados em tempo integral e atividade fundamental para o futuro da organização. Estes funcionários ainda usufruem de segurança em sua posição, possibilidade de promoção e reciclagem, de pensão, seguro e outras vantagens relacionadas ao trabalho formalizado com vínculo empregatício. Em contrapartida, devem ser adaptáveis, flexíveis às necessidades da empresa e se necessário geograficamente móveis.

Em seguida, temos o primeiro grupo periférico que em função da dispensa de funcionários do grupo central, pode ser composto por subcontratados para suprir as necessidades de funções de alto nível. Composto este grupo, temos o pessoal de propaganda até de administração financeira, mantendo no centro um grupo pequeno de gerentes, com facilidade de demissão ou admissão em função da demanda do mercado. O primeiro grupo periférico é composto por empregados em tempo integral, porém com habilidades facilmente disponíveis no mercado, incluindo pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalho mais de rotina e de trabalho

manual menos especializado. Caracteriza-se principalmente pela alta rotatividade, o que desgasta ainda mais a força de trabalho, impelindo de se mobilizar.

O segundo grupo periférico tem um número de componentes ainda maior e sofre altamente com a sazonalidade das atividades da empresa. Inclui “os empregados de tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários e treinados com subsídio público, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico” (Harvey, 1989 p.144)

Existem ainda mais quatro grupos na figura: os subcontratados, agência de temporários e os autônomos. Os três primeiros não possuem vínculos estáveis de trabalho, mas apresentam alguma forma de segurança na sua posição diante da empresa. Essa segurança se dá por eles se relacionarem diretamente com as organizações, mesmo sendo em diferentes níveis, através da prestação de serviços.

É perceptível contudo que a Figura 1 ignora uma dimensão cada vez mais relevante do mundo do trabalho, os trabalhadores informais. Apesar desses trabalhadores encontrarem-se a margem da formalidade e da segurança representada por um vínculo empregatício, como direito à aposentadoria e pensões, esse exército de reserva é absorvido pelo trabalho formalizado eventualmente.

Para concluir é clara a relação que a intensificação do neoliberalismo tem na transformação do mundo do trabalho, empurrando os trabalhadores formais à precarização das relações de trabalho e a eventual informalidade. O advento da tecnologia, tão importante no processo de intensificação do capital para Harvey (1989), também vem promovendo novas formas de trabalho informais, como o “nanoempreendedorismo de si”, chamado por Krein *et al* (2018) de uberização do trabalho. Refere-se aos trabalhadores que tornam-se trabalhadores autônomos e oferecem seus serviços de acordo com as demandas do mercado, tendo as empresas apenas como atravessadoras da atividade laboral, promovendo a informalização da relação de assalariada de forma camuflada.

Antunes (2015) expressa de forma resumida as transformações promovidas pelo capitalismo: a redução do proletariado fabril, enorme incremento do “subproletariado fabril” e de serviços (os terceirizados conforme o autor), aumento

significativo do trabalho feminino, exclusão dos jovens e velhos no mercado de trabalho dos países centrais, inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho e a expansão do que para Marx é o trabalho social. O autor pondera que a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se, com aumento da intelectualização do trabalho e por outro lado, desqualificou-se e precarizou-se.

Assim, as mudanças que o mundo do trabalho promove são dinâmicas, o universo informal do trabalho se torna a única alternativa para um grande grupo de trabalhadores que não consegue permear o “núcleo duro” do trabalho formal. Essa flexibilização serve apenas ao capital, como já mencionado previamente, devido a desestruturação da classe trabalhadora e dos mecanismos de lutas por direitos, como os sindicatos.

O contexto de acumulação flexível é interpretado por Drucker (2011) dentro do conceito da Precarização Social do Trabalho. Este conceito se estabelece em dimensões econômicas, sociais e políticas e institucionaliza a flexibilização do trabalho sob a égide da necessidade de modernização das relações trabalhistas. A Precarização Social do Trabalho se manifesta para a autora na instabilidade, na insegurança, na adaptabilidade e na fragmentação dos coletivos de trabalhadores e na destituição do conteúdo social do trabalho. Assim, a Precarização Social do Trabalho impõe elementos de precarização como hegemônicos, sendo usada como forma principal nos contratos de trabalho. Este movimento de institucionalização da precarização, no contexto brasileiro, será explorado no capítulo 04.

Portanto, para Drucker (2011, p. 41) precarização pode ser entendida como a “condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho”.

Buscando aprofundar a compreensão sobre o que é a Precarização Social do Trabalho, Franco e Drucker (2009) elaboraram uma tipologia que conta com 06 tipos. A primeira é sobre a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, baseado na segmentação do mercado de trabalho como já discutido em Harvey (1989). Os autores afirmam que muitos contratos de trabalho se estruturam em condições precárias e sem proteção social. Os autores mencionam as diferenças para

trabalhadores do sexo feminino, trabalhadores não-brancos, e as altas taxas de desemprego em populações marginalizadas, como os jovens e os idosos.

O segundo tipo de precarização social para Franco e Drucker (2009) se estabelece na intensificação do trabalho e na terceirização, objeto de pesquisa desta tese. Os autores afirmam que a forma com que se organiza o trabalho prevê uma intensificação da atividade e uma gestão do trabalho pautado pelo medo. Sobre a terceirização, a autora afirma ainda

Essa “epidemia” da terceirização, como uma modalidade de gestão e organização do trabalho, explica-se pelo ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação entre capital e trabalho em todas as suas dimensões. (DRUCKER, 2011, p. 49)

O terceiro tipo de precarização social para Franco e Drucker (2009) refere-se a condições de insegurança e saúde no trabalho. Os autores referem aos padrões de gestão que não respeitam o treinamento, as medidas preventivas coletivas e tem como consequência o aumento expressivo de acidentes de trabalho. Além da insegurança, as novas formas de gestão têm propiciado um cenário de adoecimento mental para os trabalhadores precários. Já o quarto tipo de precarização social, é sobre a perda das identidades individual e coletiva. Franco e Drucker (2009) creditam esse tipo de precarização ao isolamento do trabalhador e na ameaça constante pela perda do trabalho, enraizado na descartabilidade de sua força de trabalho, o que não prejudica a construção da solidariedade entre os trabalhadores.

O quinto tipo de precarização envolve a fragilização da organização dos trabalhadores, a pulverização e as diferentes morfologias das relações de trabalho dificultam a organização sindical, principalmente no trabalho terceirizado afirmam Franco e Drucker (2009). A última forma de precarização social centra-se na condenação e descarte do Direito do Trabalho. Os autores apontam que existem opiniões opostas na defesa do Direito do Trabalho, sendo a primeira que reconhece a desigualdade do trabalhador na sociedade capitalista e a necessidade de proteção social e a segunda, que embebida em princípios neoliberais, e pregam a desregulamentação nas relações e proteções ao trabalhador. Contudo Drucker (2011) aponta a relevâncias dos órgãos de proteção social ao trabalho no combate, no Brasil,

de práticas como o trabalho escravo e o trabalho infantil, comprovando a importância destes organismos. As diferentes condições da precarização também serão exploradas no capítulo 4.1, que discute a precarização no contexto do trabalho terceirizado.

Em seguida discutiremos a dimensão de discriminação no mundo do trabalho feminino, apontando as principais características que o estruturam.

### 3.1O MUNDO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Como apontado por Peck, Theodore e Brenner (2012) vivemos um cenário de crise global no neoliberalismo. Essa crise gera resultados negativos no mundo do trabalho, e mesmo que a média salarial tenha aumentado em 2013, o aumento se deu em valores inferiores ao momento pré-crise de 2008, de acordo com Mattei (2017). No Brasil os efeitos da crise se tornaram mais presentes a partir de 2015, à medida que a recessão afetou o mercado de trabalho interno

De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (IBGE), a taxa de desocupação das pessoas de dez anos ou mais de idade em seis áreas metropolitanas (São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife) aumentou de 4,9% em julho de 2014 para 7,5% em julho de 2015. É importante ressaltar que o desemprego aberto aumentou mais para as mulheres do que para os homens: a taxa de desocupação masculina passou de 4,1% para 6,6%, enquanto a taxa feminina passou de 5,8% para 8,6% no mesmo período. Por sua vez, o rendimento médio real habitualmente recebido no trabalho principal sofreu uma pequena redução, entre julho de 2014 e julho de 2015, passando de R\$ 2.223,90 para R\$ 2.170,70 (no conjunto dessas metrópoles). (PRONI E GOMES, 2015, p.137)

Percebe-se que há uma deterioração do mundo do trabalho, como aponta Mattei (2017) em nível global. Contudo essa degradação do mercado de trabalho, com o aumento de vagas de trabalho precarizadas, não se distribuem de maneira homogênea entre homens e mulheres. Proni e Gomes (2015) ressaltam

a proporção de ocupados em “situações de trabalho vulneráveis” – assalariado sem a carteira assinada, autônomo que trabalha para o público, trabalhador familiar não remunerado e trabalhador doméstico (Dieese, 2012) – é bem maior entre os negros do que entre os não negros, sendo particularmente elevada entre as mulheres negras (em 2009, 39,6% delas em Belo Horizonte, 40,5% em Porto Alegre, 40,9% no Distrito Federal, 44,3% em São Paulo, 45,2% em Salvador, 50,4% em Recife e 54,9% em Fortaleza).

Ainda de acordo com o Dieese (2012), o rendimento horário médio das mulheres negras é muito menor que o dos homens não negros, mas essa fração também varia entre os mercados de trabalho metropolitanos. (PRONI e GOMES, 2015, p.137)

Os dados trazidos por Proni e Gomes (2015) são corroborados pelo documento emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2018) sobre a “Participação Feminina no Mercado de Trabalho” no mercado de trabalho informal, apontando que 40,89% das mulheres no 4º trimestre de 2017 estavam inseridas no trabalho informal.

O mesmo documento aponta ainda que o número de vínculos formais de empregos feminino é 12% menor do que o masculino e na média o ganho é 15,6% a menos do que o masculino. Enquanto a remuneração média de homens foi de R\$ 3.063,33, para as mulheres esse valor foi de R\$ 2.585,44 (o que representa 84%do salário dos homens). (MTE, 2018)

Para Proni e Gomes (2015) a privação da remuneração monetária acarreta alta vulnerabilidade para as mulheres que vivem do trabalho, visto que diminui seu acesso à melhores condições de vida principalmente nas faixas de salário até 1 salário-mínimo mensal. Outro ponto fundamental para compreender o mundo do trabalho para as mulheres no Brasil é discutir o nível de qualificação das mulheres que vivem do trabalho. Mattei aponta que

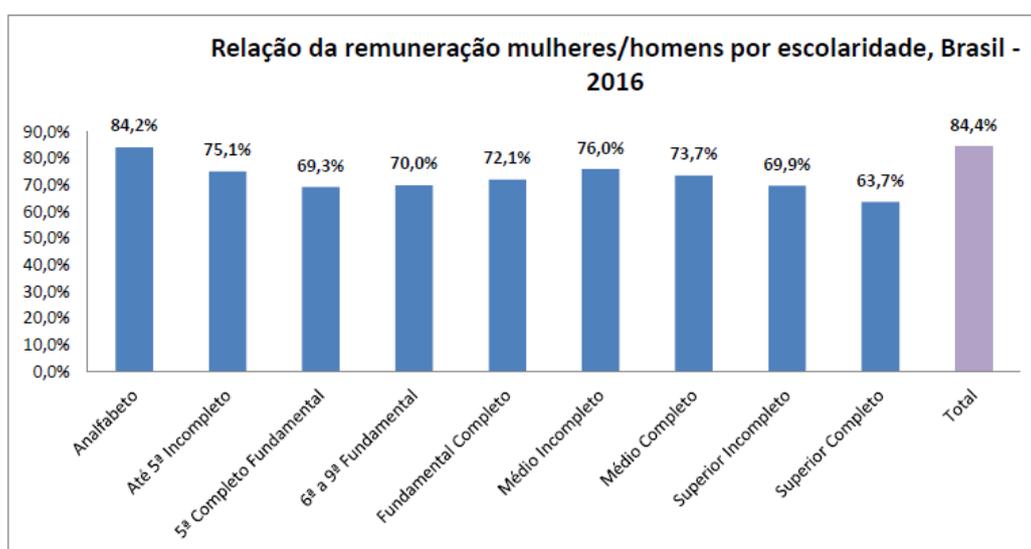
O documento Síntese dos Indicadores Sociais (IBGE, 2014) revelou que a escolaridade média da população de 25 anos ou mais aumentou de 6,4 para 7,7 anos de estudo, entre 2003 e 2014. Já a proporção de pessoas entre 25 a 34 anos de idade, com ensino superior, praticamente dobrou nesse período, passando de 8,1% para 15,2%. Neste caso específico, nota-se que, no ano de 2014, o percentual das mulheres com ensino superior se situava em 17,6%, enquanto o dos homens ficou em 12,7%. Além disso, a média de anos de estudos desse mesmo estrato populacional revelou que as mulheres apresentaram um valor de 7,9 anos, enquanto os homens atingiram 7,5 anos. (MATTEI,2017, p.101)

Apesar das mulheres apresentarem mais tempo de estudo e terem um maior índice de nível superior completo isso não se reflete em ganho salarial. Dados apontados pelo MTE (2018) revelam um percentual maior de mulheres com nível superior completo (28,7%), quando comparamos com os homens (15,7%). Com relação aos salários no ano de 2016, no relatório apresentado pelo Ministério do Trabalho, as mulheres recebiam 84,4% da remuneração dos homens. Para aqueles

que tinham superior completo, esse percentual chegou a 63,7%, ou seja, em níveis de maior qualificação a diferença entre salários é ainda maior.

Realizando uma análise da conjuntura do trabalho feminino nos últimos 40 anos, Lavinias, Cordinha e Cruz (2016), demonstram que o desemprego feminino se manteve sempre acima da média nacional. Com relação ao hiato salarial ele teve uma redução significativa entre 1980 e 2000 (68% dos rendimentos masculinos para 84%) e nos últimos quase 20 anos mantém-se praticamente estagnado. Para as autoras essa justificativa jaz na demanda feminina de conciliar o trabalho remunerado e o trabalho doméstico.

Gráfico 2: Relação da remuneração de mulheres/homens por escolaridade no Brasil - 2016



Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego (2018, p.5)

A precarização do trabalho no contexto brasileiro é evidente na menor remuneração feminina, apesar da média de escolaridade superior das mulheres. Um dos pontos que mais chamam atenção no Gráfico 1 é que a maior diferença está entre as mulheres mais qualificadas, com nível superior completo, corroborando o fato de que as atividades desempenhadas por mulheres, mesmo altamente qualificadas, são hierarquizadas como inferiores e remuneradas de forma diferente. Essa informação soma-se ao fato de que mesmo em situações altamente complexas, com relação de trabalho formalizada, em alto nível hierárquico as mulheres são discriminadas.

Sobre o hiato salarial Mattei (2017) aponta que a diferença salarial se reduz a passos lentos e discute que

dados de diversos Censos Demográficos do IBGE mostram a lenta redução da discriminação salarial entre homens e mulheres no Brasil: 1980 (46,90%); 1991 (36,80%); 2000 (31,60%); 2010 (29,04%). Caso este ritmo de queda do diferencial de rendimento seja mantido, estima-se que serão necessários cerca de cem anos para que a igualdade de rendimentos entre homens e mulheres seja estabelecida no mercado de trabalho do país. (MATTEI, 2017, p. 102)

Um conceito fundamental para compreender a dinâmica do mundo do trabalho feminino é o de divisão sexual do trabalho. Sousa e Guedes (2016) apontam que a divisão sexual do trabalho começou a ser estudada na França na década de 1970 sob égide das pesquisas feministas. Os autores conceituam

A divisão do trabalho proveniente das “relações sociais de sexo” reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro. (SOUSA E GUEDES, 2016, p. 125)

Dantas e Cisne (2017, p.75) afirmam que “o mundo do trabalho na sociedade capitalista exige perceber a particularidade da exploração sobre a força de trabalho da mulher, que não se dá apenas de forma diferente, mas acentuada em relação à que ocorre sobre a do homem.” É importante perceber que ao analisar o mundo do trabalho é preciso compreender que existem diferenças fundamentais, em função da divisão sexual do trabalho, e de como a exploração da mão-de-obra feminina é mais acentuada do que a masculina.

Em concordância com o exposto por Sousa e Guedes (2016), Dantas e Cisne (2017) afirmam que a divisão sexual do trabalho contém dois princípios organizadores, primeiro a hierarquia onde o trabalho masculino é sempre mais valorizado que o feminino e segundo a separação entre o que é considerado trabalho feminino e trabalho masculino. As autoras observam ainda que há desvalorização e o não reconhecimento da mulher como força de trabalho relevante, sendo as tarefas femininas taxadas como menos complexas, reforçando a desvalorização do trabalho feminino.

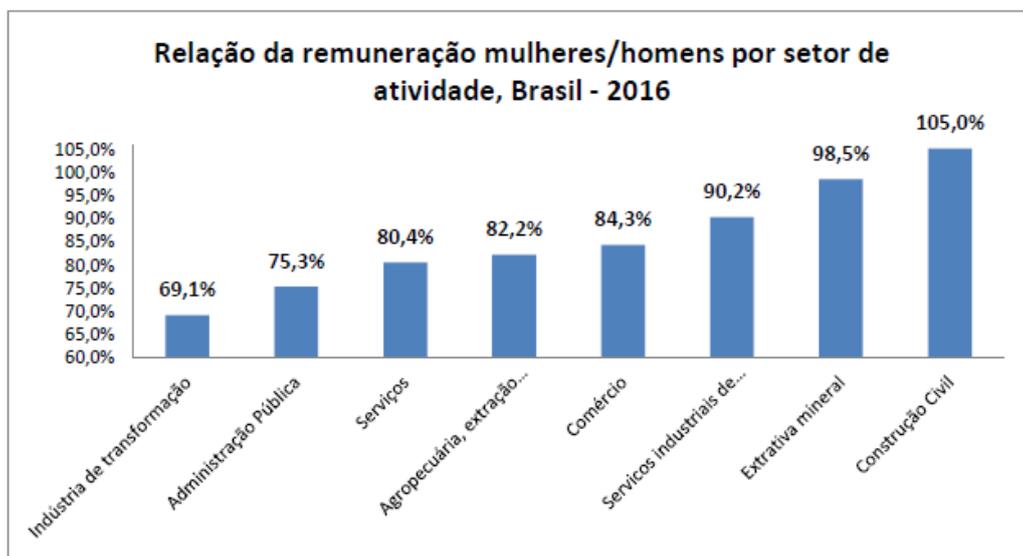
Articulada com a discussão da desvalorização, Abramo (2004) propõe-se a discutir se na América Latina o trabalho feminino é considerado uma força de trabalho secundária. Portanto o trabalho feminino é um aspecto secundário de seu projeto de vida e por consequência a inserção laboral feminina é complementar, eventual e instável, sendo definida pela autora como secundária. As conclusões da autora afirmam que no contexto latino-americano as mulheres são menosprezadas, apesar de sua contribuição na renda familiar impactar positivamente na qualidade de vida familiar.

Além da desvalorização do trabalho feminino diante do masculino na sociedade capitalista, a mulher é responsável pelos afazeres domésticos o que intensifica a sua carga de trabalho. De acordo com Antunes

A mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou, se quisermos, dentro e fora da fábrica. E, ao fazê-lo, além da duplicidade do ato do trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital: desde logo por exercer no espaço público seu trabalho produtivo no âmbito fabril. Mas, no universo da vida privada, ela consome horas decisivas no trabalho doméstico, com o que possibilita (ao mesmo capital) a sua reprodução, nessa esfera do trabalho não diretamente mercantil, em que se criam as condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria. Sem essa esfera da reprodução não diretamente mercantil, as condições de reprodução do sistema do metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas. (ANTUNES, 2009 p.108)

A divisão sexual do trabalho ainda elenca um rol de trabalhos que são considerados femininos e atividades que são consideradas masculinas. O relatório do MTE (2018) sobre a “Participação Feminina no Mercado de Trabalho” traz ainda informações sobre os setores, onde as mulheres têm maior diferencial na remuneração.

Gráfico 3: Relação da remuneração de mulheres/homens por setor de atividade no Brasil - 2016



Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego (2018, p.5)

Como podemos perceber ao observarmos os dados apresentados no Gráfico 2, o setor que pior remunera as mulheres é a indústria de transformação, havendo apenas uma esfera onde a mulher é mais bem remunerada, na construção civil. O setor onde os salários são mais equiparados é no extrativismo mineral, havendo apenas um setor onde as mulheres são mais bem remuneradas que os homens, o setor de construção civil, isso justifica-se, pois, as mulheres são menos empregadas em trabalhos operacionais.

Além das representativas diferenças na remuneração entre homens e mulheres, a questão racial é outro ponto crucial para compreender a precarização do trabalho feminino. As mulheres não-brancas são ainda mais vulneráveis a condições de trabalho vulnerável

As pardas representam 60,0% das trabalhadoras informais, as pretas, 54,1%, e as brancas, 44,0%, agravando-se tal situação já que a informalidade tanto produz condições de trabalho precárias, sem direitos e sem proteção social, como amplia as desigualdades entre homens e mulheres, e entre essas últimas. Destaque-se que é nas regiões Nordeste (67,4%), Norte (64,9%) e Centro-oeste (51,3%) que predomina o trabalho informal. (NASCIMENTO, 2016 p.130)

Proni e Gomes (2015) trazem dados de que, em 2013, a proporção dos negros aumentou para 64,5% e a dos brancos se reduziu para 35,5% do número de trabalhadores em situação de trabalho precário, um aumento com relação aos dados de 2009. E, afirmam que

todos os casos de ocupação informal com rendimento menor que um salário-mínimo apresentavam probabilidade similar de serem exercidos por trabalhadores negros (69% contra 31%). Os diferenciais eram um pouco menores, mas ainda assim expressivos, na faixa de rendimento entre um e menos de dois salários-mínimos (59% contra 41%). Em suma, a maioria das ocupações precárias continuava reservada aos negros. [PRONI e GOMES, 2015 p.148]

Para concluir este panorama do mercado de trabalho feminino no Brasil, as crises econômicas experienciadas na última década influenciaram o aumento da taxa de desemprego feminina. Além das mulheres terem menos vagas formais, conforme os dados apresentados, são empregadas em situação mais vulnerável e recebem em quase todos os setores da economia salários menores do que os pagos aos homens. Soma-se o fato do hiato salarial não ter diminuído significativamente nos últimos 20 anos, solidificando as diferenças de gênero. E quando tratamos das mulheres que vivem do trabalho não brancas a situação de vulnerabilidade é mais acentuada.

Finalizamos esta discussão pontuando que não é possível enxergar o trabalho no contexto capitalista neoliberal como promovedor da emancipação feminina na situação atual, tendo em vista que ele também é reflexo das relações sociais de hierarquização do homem sobre a mulher, de racismo e da divisão sexual do trabalho. Iremos complementar a discussão sobre o trabalho feminino com análise das Políticas Públicas de gênero no Brasil no próximo capítulo.

### 3.2 POLÍTIAS PÚBLICAS DE GÊNERO NO BRASIL

Para esclarecer qual a importância da discussão de gênero no contexto das políticas públicas citamos Farah (2004) que afirma que é necessário compreender a construção social e histórica do feminino e do masculino e a assimetria nessas relações. Assim, a questão de gênero nas políticas é buscar compreender como o

Estado pode agir para modificar padrões profundamente arraigados na sociedade brasileira.

Para compreender a relação entre políticas públicas de gênero e Estado, Leite e Souza (2010) buscam traçar uma linha do tempo e reconhecem que é um processo recente no Brasil. Foi apenas em 1992, após uma denúncia encaminhada pelo movimento social à Organização Internacional do Trabalho (OIT) – sobre o desrespeito governamental à Convenção 111 (que trata da não discriminação no emprego e na ocupação), assinada pelo país desde 1965 –, que o Ministério do Trabalho, com o Ministério da Justiça e a Secretaria Nacional de Direitos Humanos, iniciou suas ações. É só a partir de 1996 que o Estado brasileiro começa a promover políticas para diminuir a discriminação de gênero e raça. E, esses mesmos autores afirmam ainda que

(...) tendo em vista o curto período de tempo em que as políticas públicas dirigidas a essas questões vêm sendo implementadas no país, elas se veem diante de um conjunto de dificuldades que vão desde a reação dos setores mais conservadores até a inexperiência dos gestores em relação às diferentes possibilidades e aos caminhos mais viáveis para concretizá-las. (LEITE e SOUZA, 2010, p.197)

Farah (2004), é a partir de 1996 que se enfatiza a necessidade de inclusão no espaço da cidadania de um segmento até então invisível, o que requer, ao menos em um primeiro momento, políticas específicas ou ações que privilegiem mulheres em políticas mais abrangentes. Trata-se, assim, de um movimento no sentido da extensão de direitos de cidadania.

Ainda de acordo com a autora, é no início dos anos 2000 que se aprofundam os estudos de gênero que comparam as realidades masculinas e femininas e sua interlocução com as políticas públicas. Vários eventos foram importantes nesse processo como aponta Farah (2004). Com o avanço da democratização e a inserção dos movimentos sociais na concepção das políticas públicas há uma focalização na forma de concebê-las. As propostas no campo das políticas públicas, na visão de Farah (2004), emergiram das entidades feministas e passaram a integrar a articulação de ações governamentais e não-governamentais para a própria formulação das políticas. Ainda de acordo com a autora

(...) com base na noção de feminização da pobreza, organizações como o Banco Mundial recomendam a focalização de políticas de combate à pobreza. Documento do banco, intitulado *Toward Gender Equality*, analisa o papel das políticas públicas na redução das desigualdades de gênero, propondo, explicitamente, a focalização em mulheres das políticas de educação, saúde, serviços de extensão rural, infraestrutura rural e urbana, e em áreas como segurança e geração de emprego e renda. A proposta de focalização (*targeting women*) baseia-se no argumento de que esta garantirá maior eficiência às políticas de combate à pobreza: a atenção privilegiada às mulheres – seja por seu papel na família, seja por sua presença decisiva nos assuntos ligados à moradia e ao bairro, seja ainda pela presença significativa de mulheres entre a população pobre – terá impacto na sociedade como um todo. (FARAH, 2004, p.55)

Baseado na concepção de que estas políticas visam expandir o acesso das mulheres à democracia foi estruturado na Conferência Mundial da Mulher, em Pequim em 1995 (*apud* Farah, 2004) uma agenda que visava atender para a questão de gênero baseada em 10 pilares. Seu propósito dar um direcionamento na construção de políticas públicas para mulheres.

- Violência: Programas que protejam as mulheres contra a violência doméstica e sexual com atenção integral (psicológica, jurídica e médica).
- Saúde: Implementação de um programa que acompanhe as mulheres em todas as etapas da vida.
- Meninas e adolescentes: Reconhecimento dos direitos de meninas e adolescentes, por meio de programas de ação integral, com ênfase em meninas em situação vulnerável.
- Geração de emprego e renda (combate à pobreza) – Apoio a projetos produtivos voltados à capacitação e organização das mulheres, à criação de empregos permanentes para o segmento feminino da população e ao incremento da renda familiar.
- Educação – Garantia de acesso à educação. Reformulação de livros didáticos e de conteúdos programáticos, de forma a eliminar referência discriminatória à mulher extensão da rede de creches e pré-escolas.
- Trabalho – Garantia de direitos trabalhistas e combate à discriminação nos diversos níveis da administração pública e fiscalização do setor privado.
- Infraestrutura urbana e habitação – Construção de equipamentos urbanos priorizados por mulheres, como creches e outros equipamentos e serviços

urbanos como postos de saúde, habitação e saneamento básico. Garantia de acesso a títulos de propriedade da habitação.

- Questão agrária – Reconhecimento de direitos relativos às mulheres da zona rural, nas políticas de distribuição de terras. Acesso a crédito em programas de apoio à produção rural.
- Incorporação da perspectiva de gênero por toda política pública (transversalidade)
- Acesso ao poder político e empowerment – Abertura de espaços de decisão à participação das mulheres, de modo a garantir que estas interfiram de maneira ativa na formulação e na implementação de políticas públicas.

Podemos observar que em muitos aspectos, ocorreram evoluções significativas, nos últimos 20 anos, em relação a políticas públicas de gênero que resguardam as mulheres. Contudo, a implementação destas políticas se deu através muitos debates e controvérsias. Lavinias se preocupa em discutir esse processo complexo

(...) políticas de gênero devem atravessar todo o tecido social combatendo toda forma de discriminação por sexo, que, como vimos, não se restringe a este ou aquele grupo social. São contradições que exigem tratamento universal. Políticas de combate à pobreza, em que o ponto crítico é a insuficiência de renda, não devem distinguir patamares de carência, hierarquizando níveis de penúria, de miséria, até porque podem estar reafirmando papéis sexuais ao tentar proteger mais este ou aquele grupo. Estas também devem abranger (e o desafio é este: garantir acesso a todos verdadeiramente necessitados) o universo integral daqueles e daquelas cuja cidadania está ameaçada pela degradação reiterada das suas condições de vida mediante a sua quase exclusão da riqueza das sociedades modernas [LAVINAS *apud* LOLE e ALMEIDA, 2017, p.56]

A complexidade da formulação de políticas pautadas pela questão de gênero é o que aponta a autora Lavinias. A questão da discriminação exhibe diferentes configurações, e Lole e Almeida (2017), apontam que existem desigualdades que são pautadas unicamente no gênero e outras que se dão pela pobreza. O desafio ao conceber políticas públicas de gênero está em compreender como certas discriminações são estruturadas, visto que pode haver situações em que ambas as formas de discriminação, se apresentam combinadas, o que pode exigir políticas mais abrangentes e menos focalizadas, como em casos de discriminação por gênero e raça.

Contudo, este processo é muito recente e se apresenta ainda em processo de estabelecimento conforme aponta Abramo (2008).

A experiência recente dos países latino-americanos indica que os momentos de mudança governamental são críticos para a sobrevivência e/ou o fortalecimento dos mecanismos de promoção da igualdade de gênero ou dos direitos da mulher (Montaño, 2003). Não são poucos os países que viram a institucionalidade de gênero desaparecer ou debilitar-se após uma mudança governamental, embora o processo inverso também tenha ocorrido. Esse foi o caso do Chile no momento de restauração da democracia (começo dos anos 1990), quando foi criado o Serviço Nacional da Mulher (Sernam) e também do Brasil, no início da gestão do presidente Lula, quando foi criada a SPM, diretamente vinculada à Presidência da República. (ABRAMO, 2008, p.41)

Um dos elementos que serviu para sedimentar as políticas de gênero no Brasil foi a criação, em 2003, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), diretamente vinculada à Presidência da República. A missão desta secretaria, para Abramo (2008), é “transversalizar as dimensões de gênero nas políticas públicas”. Para autora, o estabelecimento da SPM é o principal avanço institucional para promoção de igualdade de gênero e o fortalecimento do tema nas políticas públicas no país. No governo Bolsonaro, em 2018, a secretaria foi transferida para o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH).

A necessidade de alteração nas políticas públicas advém da inserção da mulher no mercado de trabalho. Essa demanda vem, de acordo com Gama (2012) e Cordeiro (2008), transformando as relações familiares, sociais e de trabalho no Brasil. De forma mais marcante a partir da década de 1980 o ingresso feminino no mercado de trabalho vem se mostrando uma realidade consolidada. As motivações para essa nova realidade são variadas: a demanda das famílias por múltiplos provedores, mudanças culturais e o desejo das mulheres pela autonomia financeira são algumas delas.

Como consequência desse fato, é necessária uma reorganização da célula familiar. Contudo não houve, para Gama (2012), rupturas sociais significantes que alterassem o papel feminino no contexto familiar. Para Cordeiro

(...) tais fenômenos estariam impondo à família, como instituição social, o redimensionamento de suas bases, alterando a percepção do ambiente familiar – entendido como espaço de construção de individualidades – e as relações entre as gerações. Aponta-se para o aprofundamento do processo de individualização no interior da família, com um centramento mais radical no indivíduo, tendendo à equalização das posições sociais – ainda que tais mudanças permeiem, de forma diferenciada, os diversos estratos e

segmentos sociais (Velho, 2004). Um desses fatores é a entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho. (CORDEIRO, 2008 p.72)

A manutenção da realidade familiar como responsabilidade feminina acompanhou a inserção no mercado de trabalho formal. Visto que o papel de cuidadora da família e responsável pelo trabalho doméstico, é um trabalho que para Gama (2012, p. 151) é “invisibilizado, naturalizado e socialmente absorvido pelas mulheres”. Há nesta dinâmica a criação de um conflito, explorado pelos autores a seguir

A maior diferenciação dos arranjos familiares cria uma nova relação entre demanda e oferta de cuidados e, logo, necessidades e expectativas heterogêneas em relação ao Estado. Dentre essas novas expectativas temos o conflito entre trabalho e responsabilidades familiares, que engloba a equalização do trabalho doméstico, a educação das crianças, a atenção aos idosos – especialmente sob a perspectiva de maior longevidade e tamanhos menores de família – e o cuidado aos doentes e outros dependentes. (GAMA, ROCHA e ALCANTARA, 2015 p.107)

Em função das alterações sociais com a entrada da mulher no mercado de trabalho formal, reforça-se a necessidade de repensar as políticas públicas que atendem as mulheres, corroborando a necessidade de haver o recorte de gênero nas políticas públicas. Para Pereira (2008, p. 08) “a política pública, de uma estratégia de ação pensada, planejada e avaliada, guiada por uma racionalidade coletiva, na qual, tanto o Estado como a sociedade, desempenham papéis ativos.”

Outra consideração feita por Pereira (2008) é que a política social baliza relevantes interesses conflituosos, que se transformam ou não em práticas pelas escolhas das autoridades públicas. Portanto, o que não é política, os pontos onde os governos são considerados omissos, são escolhas entre o que deve ou não ser priorizado em um dado contexto social.

É possível afirmar então que as alterações sociais com o ingresso feminino no trabalho formal deveriam provocar a criação de políticas que contemplem o cuidado de crianças e idosos, a garantia de igualdade de gênero no mercado de trabalho e motivar para que o Estado seja mais apto em prover alternativas que facilitem o acesso da mulher ao trabalho. Entretanto, autoras como Gama, Rocha e Alcântara (2015) apontam que há uma lenta ampliação dos serviços de Educação Infantil em tempo integral, bem como a precária rede de cuidado aos idosos. O Estado apresenta uma resposta lenta às demandas, pois esta é uma atividade tradicionalmente encarada como responsabilidade da mulher.

Cordeiro (2008, p.77) apresenta dados que corroboram a maior dedicação das mulheres às atividades não remuneradas (como atividades domésticas e cuidado com os filhos): nos países industrializados, os homens gastavam 66% do tempo em atividades remuneradas e 34% em não remuneradas, e nos países em desenvolvimento a relação era de 74% para 24%; no caso das mulheres, em ambos os tipos de países, a relação praticamente se invertia: elas gastavam 34% do tempo em atividades remuneradas e 66% em não remuneradas.

Estabelece-se, assim, uma forma de exploração da mulher, por meio do seu envolvimento com o trabalho doméstico. No contexto brasileiro Sousa e Guedes (2016) ainda apontam que

(...) o Estado de Bem-Estar Social brasileiro se organizou com base num arranjo familiar que utiliza o trabalho feminino doméstico para suprir as lacunas dos serviços públicos e das políticas sociais (Fontoura et al., 2010). Tal elemento apresenta, atualmente, um cenário que, apesar da feminização do emprego, a inserção da mulher é mais precária, os trabalhos, mais informais, os tempos parciais e as remunerações, menores. Esses fatores tornam maior a limitação das mulheres para assumirem cargos de gerência e chefia. (SOUSA e GUEDES, 2016, p.128)

Baseado nos argumentos apresentados, o Estado articula as políticas sociais através de uma lente patriarcal, que responsabiliza a família e as mulheres pelo cuidado e se exime desta responsabilidade. Relacionado aos modelos de cuidado familiar, as autoras Gama, Rocha e Alcantara apontam

(...) dois modelos dos regimes de cuidado: o familista e o defamilizador. No regime familista, a responsabilidade principal do bem-estar está a cargo das famílias e das mulheres nas redes de parentesco. Mesmo que as mulheres trabalhem de forma remunerada, são elas, eminentemente, que irão desenvolver estratégias para articular trabalho e família. No regime defamilizador há uma divisão entre as instituições públicas e o mercado. Esses processos de defamilização são muito variados e possuem ritmos diferenciados historicamente e mediante a realidade dos países. Entra em jogo, portanto, o peso das políticas públicas, a extensão dos serviços privados e o papel das famílias e das redes informais. (GAMA, ROCHA e ALCANTARA, 2015 p.117)

As autoras, Gama, Rocha e Alcântara (2015) afirmam que ao não compartilhar a responsabilidade do cuidado com a família com o Estado, associado às desigualdades de gênero no mundo do trabalho, afirmaram uma cultura que naturalizou concepções tradicionais de gênero em relação ao compartilhamento dessas responsabilidades com o Estado e o mercado. Ou seja, a falta de políticas públicas que responsabilizem

o Estado pelo cuidado com crianças e idosos serviu para sedimentar a ideia de que esse cuidado é responsabilidade única das mulheres no seio familiar.

O trabalho de Cordeiro (2008) também coloca que não só no Brasil, mas na maioria dos países da América Latina, é apenas por meio da solidariedade familiar que se estabelece o cuidado com idosos e crianças.

A complexa realidade feminina na sociedade, permite observar duas formas distintas de exploração: a primeira relacionada à focalização da responsabilidade feminina no cuidado com os filhos e no trabalho doméstico e a segunda está relacionada à divisão sexual do trabalho. Essa realidade não é exclusiva no Brasil, mas é constatada também por Tabbush (2011) ao analisar a questão de gênero nos programas de transferência de renda no Chile.

Cabe neste momento analisar quais políticas públicas atualmente, o Brasil conta como meio, através da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), de proteger ou oferecer um suporte para a mulher no desempenho do trabalho. Gama (2012) afirma que a legislação brasileira se preocupa com a proteção do emprego durante a maternidade, organiza o horário de trabalho, proteção com relação ao trabalho insalubre, dispensa remunerada para amamentação e proteção à saúde da gestante, além de prever licença-maternidade de 16 à 24 semanas. É importante mencionar que muito do que está estabelecido como política de proteção ao trabalho feminino na CLT está relacionado à gestação ou maternidade, e como Gama (2012) aponta, desconsideram que as responsabilidades familiares devem ser partilhadas entre mulheres e homens.

Outra crítica que a autora traz em seus apontamentos, são os benefícios relacionados às políticas públicas que estão relacionados ao vínculo empregatício, desconsiderando um grande universo de mulheres que se encontram na informalidade ou em situações de trabalho precárias. Essa situação tende a agravar-se com as alterações sancionadas, pela Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, que permitem acordos de trabalho mais flexíveis e com redução de direitos.

Para compreender as políticas públicas que permitem o acesso da mulher no universo do trabalho formal, é preciso compreender as políticas de emprego e renda

no Brasil. Para Serra (2010) a atual política pública de trabalho, emprego e renda perpassa três eixos: a) as políticas de caráter compensatório de apoio ao desempregado (seguro-desemprego), (b) qualificação profissional e intermediação de mão-de-obra e (c) políticas de crédito para setores capazes de gerar renda. Para as mulheres que estão fora do mercado de trabalho formal existem duas políticas principais: o PRONATEC e o SINE (Sistema de Intermediação de Mão-de-Obra).

Analisado, enquanto política pública por Tenório (2017), a autora afirma que o PRONATEC (Programa de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego) está inserido no Plano Brasil sem Miséria e está vinculado ao Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda. Também está relacionado a ações de microcrédito e orientação profissional, possuindo articulação com a proposta política de geração de emprego e renda.

Ao aprofundar a discussão sobre como o PRONATEC possibilita a capacitação de mulheres que vivem do trabalho, a ideia central do programa é qualificar a população-alvo para que se tornem mão-de-obra atraente para o mercado de trabalho ou empreendedores.

Apesar do discurso do PRONATEC estar atrelado à ideia de independência feminina e de empoderamento da mulher perante o mercado de trabalho, é preciso pontuar como pode ser traiçoeiro responsabilizar unicamente a mulher pelo seu acesso ao mercado de trabalho formal. Tenório (2017) traz o conceito da ativação, no qual o discurso é fazer com que as mulheres saiam da passividade para que acessem o mercado de trabalho. Relaciona-se então a questão do desemprego apenas à atitude do trabalhador criando uma lógica de responsabilidade pela própria situação de desemprego.

Outra política que busca facilitar o acesso das mulheres que vivem do trabalho ao mercado formal é o SINE, que atua através dos princípios da focalização onde reconhece a necessidade de atendimento especializado para grupos vulneráveis (mais ameaçados pelo desemprego ou com dificuldade de inserção no mercado de trabalho).

De forma articulada com as críticas tecidas ao PRONATEC e ao SINE é possível perceber que estas políticas não combatem efetivamente a discriminação e

a precarização do trabalho feminino e nem possibilitam o desenvolvimento da mulher de forma emancipatória. O PRONATEC e o SINE desconsideram questões estruturais do neoliberalismo, da divisão sexual do trabalho e da precarização do trabalho. Como resposta à estas questões apontou-se unicamente a responsabilidade pela sua situação de desemprego ou de emprego informal à mulher, o que reforça a estrutura social de exploração e de relegar as mulheres subempregos.

É necessário apontar caminhos que permitam a discussão de como as políticas públicas podem atender as demandas das mulheres nas novas configurações sociais. Contudo, perceber que o Estado brasileiro se encontra embebido na dinâmica neoliberal, e esta afeta profundamente a forma de construção das políticas públicas conforme a afirmação de Gomes e Silva.

A partir da década de 1990, o Brasil inicia um processo de ajuste social caracterizado pela adequação do Estado à lógica neoliberal. As políticas de ajuste estrutural de cunho neoliberal, preconizadas pelo Consenso de Washington, relacionam-se com uma “reforma” do Estado e propalam ações pontuais de intervenção no tocante à pobreza. Essas passam a ser impostas aos países periféricos por organismos financeiros internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. Relacionam-se também com ações estratégicas que visam diminuir a capacidade de luta da classe trabalhadora, através da propagação de sentimento de desesperança desta na intervenção do Estado, do reforço ao individualismo e da fragmentação dos movimentos sociais de classe, os quais poderiam oferecer resistência. (GOMES e SILVA, 2016, p.82)

Os autores Gomes e Silva (2016) ainda apontam que as políticas sociais são objetos de discursos ideológicos usados para difundir o discurso neoliberal que vem sendo implementado no país. Nessa perspectiva, afirmam que a política social deixa de ser considerada como direito, prevalecendo uma tendência à (des)responsabilização e ao (des)financiamento da proteção social pelo Estado.

Para Lole e Almeida (2017), é fundamental analisar os sistemas de proteção social, para que se compreenda como elementos de discriminação estruturantes – como é o caso da divisão do trabalho doméstico, das dinâmicas raciais e diversidade sexual – se perpetuam nos modelos políticos traçados. Neste ponto, há crítica feminista sobre a insuficiência dessas políticas como instrumento de efetiva superação do sistema patriarcal, racista e heteronormativo da maioria das sociedades.

Tenório (2017) analisa que, apesar de no governo Dilma Rousseff a mulher ter ganhado notoriedade nas políticas sociais, elas permanecem como cuidadoras responsáveis pela garantia de bem-estar da sua prole. Quando não conseguem, são culpabilizadas, quando não criminalizadas por negligência. Buscando alternativas a autora argumenta que uma possibilidade é a aprimoração dos serviços de suporte as atividades do cotidiano feminino, protegendo tanto o direito à maternidade, quanto o direito à educação infantil. O direito a creche para Tenório (2017), é de maior importância nas famílias monoparentais, que são desconsideradas na maioria das políticas públicas. É fundamental apontar que é necessária uma mudança na forma com que se concebe o cuidado no Brasil, principalmente levando em consideração as mães/mulheres que vivem do trabalho.

Desta forma, Sorj (2006, p. 44) aponta para a existência de um “círculo virtuoso no qual as mulheres que obtêm um pouco mais de renda no trabalho colocam seus/as filhos na creche e a possibilidade de deixar os filhos na creche permite que elas ganhem mais no trabalho”, e também para a dimensão democrática deste suporte de cuidados, já que este serviço é particularmente eficaz para as camadas mais pobres. (CORDEIRO, 2008 p.85)

Buscando apresentar um novo olhar para questão das políticas públicas voltadas para o trabalho das mulheres Kuchemann e Cruz (2008) citam

(...) Cappellin (2004) sugere a formulação e implementação de políticas públicas “desde abaixo“, capazes de redimensionar os eixos centrais que constituem as atuais políticas públicas. Para a referida autora, a vida não deveria ser concebida como se para os homens o emprego fosse o mais importante e para as mulheres a maternidade e o trabalho doméstico. As políticas públicas deveriam visar ao desenvolvimento pluridimensional de cada cidadã e de cada cidadão e, para tanto, deveriam compor e equilibrar as diversas dimensões da vida humana, facultando o exercício da cidadania plena de todas as pessoas, independentemente de serem elas homens ou mulheres. (KUCHEMANN e CRUZ, 2008, p. 34)

É interessante perceber que ao se repensar as políticas públicas para mulheres é necessário repensar as ações delegadas a elas, visando reestruturar as políticas levando em conta a diversidade de papéis que são assumidos pelas mulheres atualmente. As alterações profundas que foram promovidas pela mulher ao entrar no mercado de trabalho não foram assimiladas pelas políticas públicas.

Em suma, para repensar as políticas públicas de cuidado e de inserção feminina no trabalho é necessário ressignificar o papel feminino na sociedade. É primordial que as alterações sociais promovidas com o ingresso feminino no mercado

de trabalho ecoem em alterações sociais que podem ser estimuladas com uma efetiva contribuição do Estado. As políticas de trabalho, emprego e renda devem proteger a posição da mulher no mercado de trabalho, assegurando que as precarizações as quais as mulheres são submetidas (salários mais baixos, trabalho informal entre outras) sejam amenizadas. Já as políticas de cuidado devem ser mais solidárias a complexa realidade feminina atual, devendo trazer para a esfera Estatal a responsabilidade com o cuidado infantil e ponderar a carga feminina no trabalho doméstico. No entanto, as mudanças necessárias são desafiadoras e perpassam por complexas estruturas historicamente construídas e o desmonte estatal pregado pelo capitalismo neoliberal. Portanto, passamos a discorrer sobre a precarização do trabalho sob a ótica da terceirização

#### **4 A PRECARIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

A precarização do trabalho e a terceirização são conceitos bastante próximos. Discutimos no capítulo 02 a forma com que o neoliberalismo gerou uma nova morfologia do trabalho, mudando a organização da atividade laboral, pressionando por produtividade e flexibilizando as relações trabalhistas. Foi apresentado também o conceito de precarização social do trabalho proposto por Drucker (2011) e os 06 tipos de precarização social do trabalho de Franco e Drucker (2009). A pesquisa realizada nesta tese focou na precarização do trabalho através do viés da terceirização de serviços em IFES.

Contudo, é necessário aprofundar a discussão sobre o contexto da precarização do trabalho diante da terceirização em órgãos públicos. Antunes (2020) discute o novo papel das empresas públicas, que se tornam participantes do processo de valorização do capital, incrementando a realização de mais-valor com a contratação de empresas terceirizadas na prestação de serviço. A terceirização toma um papel central no processo de corrosão do trabalho e seus direitos. O autor fala inclusive que, a partir de 2008, estabeleceu-se um processo de “precarização estrutural do trabalho” confirmado pela “superexploração da força de trabalho”.

Como observado na discussão de Franco e Drucker (2009), a precarização se apresenta com diversas morfologias. Antunes (2020) afirma que ela não é algo estático, mas sim um processo intrínseco ao capitalismo, que resulta da demanda do capital em aumentar o mais-valor e da troca desigual entre classe, a venda da força de trabalho e a apropriação por parte do capital.

No contexto atual, onde o exército de reserva de trabalhadores é enorme, Antunes (2020) comenta que se ampliam os mecanismos de exploração, intensificação e precarização da classe trabalhadora, respaldados pela diminuição de direitos sociais apoiado pelo Estado, como no caso da terceirização. Para o autor, a flexibilização do trabalho assalariado é um exemplo da expressão multifacetada da precarização do trabalho. Não existem limites para a precarização, apenas formas diferenciadas de representação.

Drucker (2011) também pontua como a nova forma de condução trabalho, pautado na efemeridade e volatilidade, dá conteúdo a precarização. Na sociedade do trabalho temporário e terceirizado, cria-se instabilidade e insegurança. Assim, a autora aponta que, a precarização pode ser entendida como como uma estratégia de dominação, se materializando na imposição da nova condição de trabalho e emprego, frente a permanente ameaça de desemprego estrutural.

O surgimento da terceirização no Estado brasileiro perpassa questões econômicas, sociais e políticas que atravessam a história do país. Estima-se que o fenômeno da terceirização surgiu no período pós-segunda guerra mundial, com o intuito de aumentar a produção e que, a partir da década de 1940, tendo em vista a sobrecarga da indústria bélica, outros países que participaram da guerra passaram a transferir atividades para terceiros. (GUERRA e AMATO, 2016)

Já no contexto brasileiro, o primeiro elemento formal com relação à terceirização está no inciso III do art. 6º do Decreto-Lei n. 200/67, de 25 de fevereiro de 1967. Guerra e Amato (2016) apontam que o objetivo era a Administração desobrigar-se da realização de tarefas executivas, buscando, sempre que possível, a execução indireta, por meio de contratos, como forma de impedir o crescimento excessivo da máquina administrativa. Três anos depois, em 10/12/1970, a Lei nº 5.645, em seu art.3º, parágrafo único, permitiu que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas fossem, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-Lei n. 200

Buscando esclarecer o contexto por trás do advento da legislação que iniciou o processo de terceirização na Administração Pública, Cunha (2015) coloca que o país vinha vivendo uma crise estrutural na década de 1970. Com a crise do petróleo em 1973 e as tentativas, por parte do II Plano Nacional de Desenvolvimento de modernizar a máquina pública visando um encolhimento do tamanho do Estado e qualificar a prestação de serviços, cortando custos.

A década de 1980, no Brasil também foi desafiado, do ponto de vista político e econômico, pela crise da dívida dos países periféricos e, no Brasil, pela transferência de recursos para o exterior, cujo resultado foi a crescente desorganização da

economia, incluindo a hiperinflação como mencionado por Cunha (2015). No mesmo período, Guerra e Amato (2016) apontam a promulgação da Constituição da República de 1988, que dispôs no art. 37, da necessidade de aprovação prévia em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público. No mesmo artigo, o inciso IX prevê a contratação temporária, e o inciso XXI trata da obrigatoriedade de realização do procedimento licitatório para as obras, serviços, compras e alienações contratadas; uma vez que tais contratos já existiam, frisou-se apenas a necessidade de licitação, inclusive no âmbito da administração indireta.

O Brasil entra na década de 1990 com a presidência de Fernando Collor. Em seguida com Fernando Henrique Cardoso, se obtêm uma agenda de modernização da economia, visando sanar os problemas da dívida externa e da inflação.

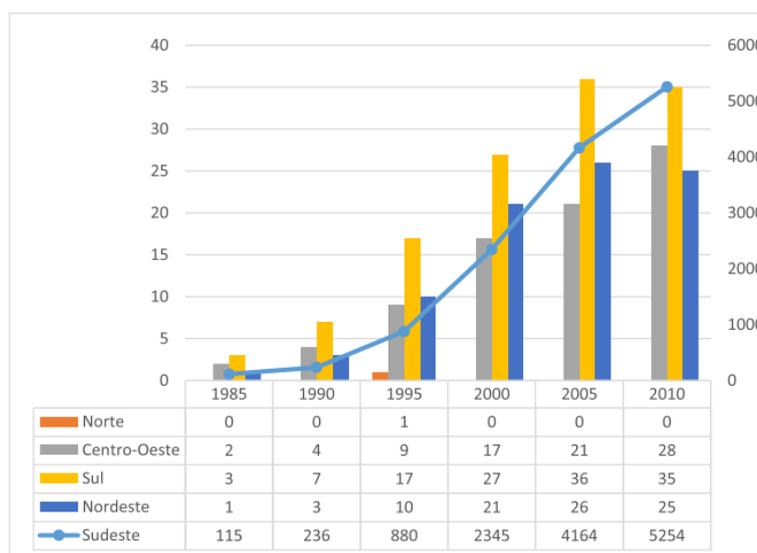
É possível afirmar que o setor público brasileiro, a partir dos anos 90, adotou um projeto “modernizante” que visava se alinhar com as políticas e a nova conjuntura internacional. Foi a partir da segunda metade da década de 80, com o chamado Consenso de Washington, que foram traçadas novas diretrizes para as políticas econômicas dos Estados nacionais, cujo principal objetivo era uma abertura para o mercado. As políticas que se pautaram nesse ideário criaram – através de um discurso de “modernização” e “eficiência” – novos papéis para o Estado, pois, ao passo que reformaram suas bases e realizaram a abertura comercial e financeira, reduziam o poder de interferência do Estado na economia<sup>48</sup>, através, por exemplo, das privatizações e terceirizações. (CUNHA, 2015, p.48)

Deste modo, o Brasil adota, a partir da década de 1990, a cartilha neoliberal, o que impacta diretamente na forma de concepção de estado, economia e conseqüentemente nas relações trabalhistas através da flexibilização/precarização das relações de trabalho, como discutido nos capítulos anteriores.

Nos órgãos públicos, os primeiros elementos de terceirização, para Guerra e Amato (2016), se deram com a subcontratação das obras públicas, através da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, que trouxe, no art. 10, a permissividade para a execução indireta de empreitada nas obras e serviços, além de indicar, a título exemplificativo, os serviços alcançados pela norma, no art. 6º, inciso II.16 Com relação à responsabilidade da Administração Pública, no caso de inadimplência do contrato, o art. 71, § 1º, a exime quanto aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, desobrigando o Estado de em caso de dívidas trabalhistas, à responsabilidade centra-se na empresa contratada para a conclusão da obra.

Com a permissão legal para o início do processo de terceirização houve um aumento significativo no número de empresas que prestam esse serviço no país. Segundo a pesquisa realizada por Pochmann (2011), encomendada pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, o SINDEEPRES, o aumento do número de empresas de terceirização foi constante desde 1985. A partir de 1995, ele se torna mais significativo, atingindo seu ápice em 2005. É possível observar que a grande maioria dessas empresas se concentram no Sul do país e num período de 20 anos houve um crescimento de quase 36 vezes o número de empresas terceirizadas.

Gráfico 4: Número de empresas terceirizadas no Brasil de 1985-2010



Fonte: SINDEEPRES; POCHMANN, 2011.

É através da lei 8.666/1993 que se inicia de forma efetiva a subcontratação nas contratações públicas, através de certames licitatórios. Contudo a sua regulamentação só veio em 1997, através do Decreto-Lei nº 2271, que dispôs sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta e autárquica.

Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta. (BRASIL, 1997).

A partir de 1997, é que no âmbito público houve a regulação para contratações que diferem das atividades fins dos órgãos públicos e autarquias. Esse decreto mostra-se de acordo com as políticas de reformas propostas na década de 1990, que tinham como grandes objetivos diminuir os gastos do Estado através da privatização e terceirização.

Visando esclarecer o que é atividade fim, o § 2º do art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua atividade fim como: “a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”.

Contudo, no ano de 2017, aprovado pelo presidente Michel Temer, as leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, sob o argumento de que se pretendia modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica, conhecidas como as leis da Reforma Trabalhista. Foram aprovadas usando argumentos de modernização, mas na análise de Fonseca (2018), estes argumentos são falaciosos visto que a nova legislação autoriza a “terceirização sem limites”.

A Lei nº13.429/2017 altera dispositivos da Lei no 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e inclui dispositivos sobre a prestação de serviços a terceiros. Em relação ao trabalho temporário, entre as alterações apresentadas, observam-se: i) a ampliação dos motivos justificadores de tal sorte de contrato para abarcar a demanda complementar de serviços que, nos termos do art. 2º, §2º, é aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, a que possui natureza intermitente, periódica ou sazonal; e ii) a ampliação do prazo do contrato de trabalho temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (art. 10, § 2º). (FONSECA, 2018, p. 104)

As alterações promovidas por esta legislação aumentam as justificativas para os contratos de trabalho temporários, ampliando seu uso para tanto atividades meio quanto atividades fim. Os trabalhadores temporários eram utilizados, até a promulgação desta legislação, para atividades justificadas, como compensar um trabalhador em férias ou em licença-maternidade. Agora além de poder celebrar contratos temporários mais longos (180 mais 90 dias), a contratação de trabalhadores temporários pode ser feita para as atividades fim, o que não era permitido até então. Promulgada quatro meses após a lei nº 13.429/2017, a lei nº 13.467/2017 alterou ainda mais o quadro da terceirização no Brasil.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017)

A análise de Fonseca (2018) ressalta que essa lei permite a terceirização total das atividades de uma empresa e se admite que ela possa funcionar sem possuir um empregado sequer, e assim surgiriam hospitais sem contratar médicos, escolas sem contratar professores, restaurantes sem contratar garçons, bancos sem contratar bancários, empresas de transporte sem contratar motoristas etc. Os impactos dessa alteração legal para a autora ainda devem ser observados, visto que as mudanças são bastante recentes. A autora ainda pontua que a lei não traz qualquer dispositivo que autorize a prestação de serviços em contraposição à regra do concurso público, preceituada pelo art. 37, inciso II da CF/1988. Aliás, sequer há menção ao termo administração pública em todo o texto legal.

A lei nº 13.467 de 2017 só assegura aos trabalhadores temporários o direito a atendimento médico, ambulatorial e de refeição se existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado, ou seja, dentro de um mesmo ambiente de trabalho é possível haver trabalhadores que recebem mais benefícios ou direitos do que outros em função da forma com que o contrato de trabalho se celebra, celetista, temporário ou terceirizado.

Assim ao finalizar a sua análise sobre as alterações na legislação da terceirização no Brasil, Fonseca (2018, p. 109) ressalta que

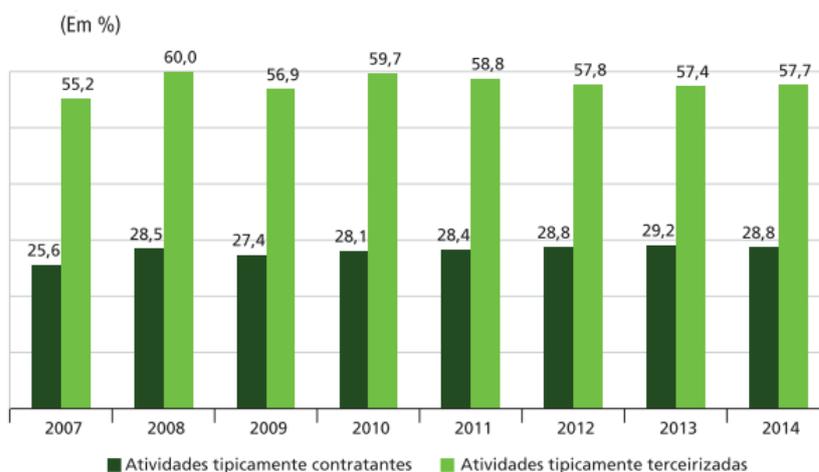
(...) é alardeado aos quatro ventos pelos defensores da nova lei que ela contribuirá para a redução dos índices de desemprego, para o desenvolvimento social e econômico e que trará segurança jurídica, diminuindo o número de reclamações trabalhistas. Tais argumentos são falaciosos, porquanto não há base de sustentação. Nesse contexto, quanto ao argumento de que a regulamentação da terceirização gerará segurança jurídica diante do fato de que não havia no país uma lei tratando do assunto, se faz mister dizer que, por um lado, os limites da terceirização já estavam delineados pelos arts. 2º e 3º da CLT. Por outro, com tantas fragilidades e inconstitucionalidades, a tendência é que as demandas trabalhistas tenham um incremento ímpar em seu quantitativo. (FONSECA, 2018, p. 109)

Para corroborar com a discussão proposta pela autora, de que a terceirização gerará mais trabalho e renda, apresentaremos alguns dados sobre a terceirização no país. Foram publicados no documento “Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e

distintas perspectivas para o debate” publicado em 2018, com o propósito de apresentar os dados sobre a realidade da terceirização no Brasil. Neste documento, com relação ao número de trabalhadores terceirizados, trazidos por Pelatieri *et al* (2018), havia em 2014, 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, as terceirizadas respondiam por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formal no Brasil.

Os autores Pelatieri *et al* (2018) traçam um panorama comparando, baseado nos dados disponibilizados pela Relação Anual de Informação Social (RAIS) do Ministério do Trabalho, os vínculos de trabalho celetista com os vínculos terceirizados, apontando uma realidade alarmante. Comparando dados de 2007 a 2014 a taxa de rotatividade nas atividades terceirizadas é o dobro das atividades contratantes, o que reforça a instabilidade do trabalhador terceirizado.

Gráfico 5: Taxa de rotatividade nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014)



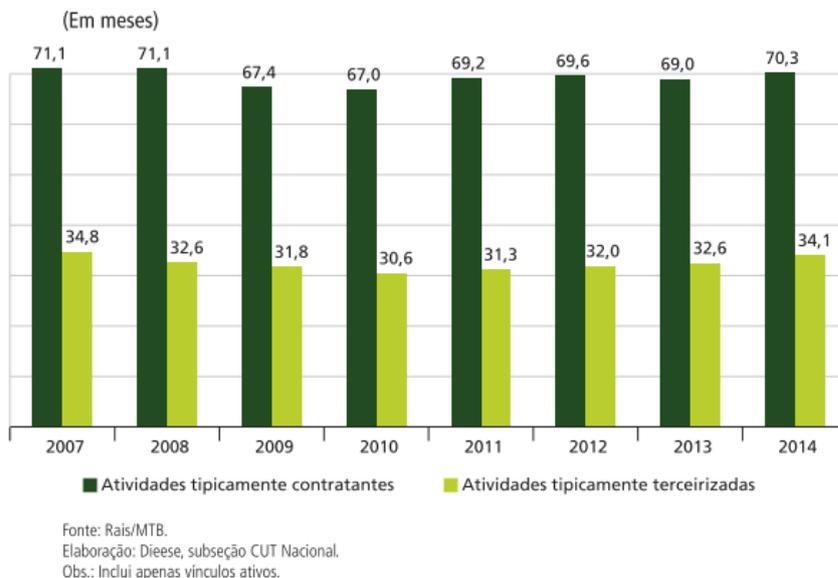
Fonte: Rais/MTB.  
Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.  
Obs.: Exceto desligamentos a pedido, por falecimento, por transferência e por aposentadoria.

Fonte: Pelatieri et al (2018, p.15)

Quando a análise se versa sobre o tempo de duração dos vínculos, os dados apontam que os trabalhadores terceirizados ficam metade do período do que trabalhadores contratados diretamente. Pelatieri *et al* (2018) afirma ainda os riscos da alta rotatividade, visto que para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento, que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os

consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria.

Gráfico 6: Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes (2007-2014)



Fonte: Pelatieri et al (2018, p.15)

Outro aspecto importante para compreender o quadro da terceirização no Brasil é com relação à comparação da remuneração entre os trabalhadores contratados x terceirizados. A análise elaborada pelos autores Pelatieri *et al* (2018) é que em toda a série temporal o trabalhador terceirizado é remunerado de forma inferior ao contratado, entre 23% a 27% a menos. O gráfico a seguir apresenta as médias salariais.

Gráfico 7: Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo as atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes (2007-2014)

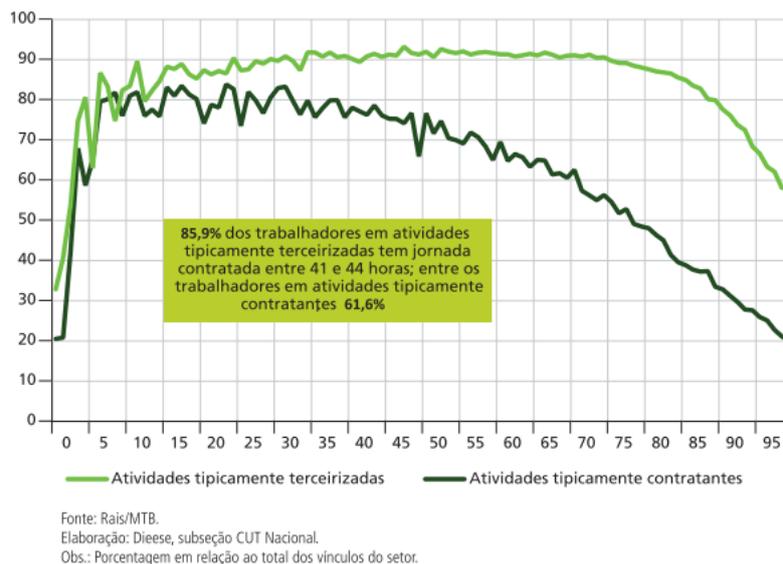


Fonte: Pelatieri et al (2018, p.16)

É importante mencionar que a análise apresentada acima faz uma média geral, não trazendo o recorte de gênero para a relação dos salários. Não foram encontrados dados atualizados que comparem a remuneração feminina x a masculina entre os trabalhadores contratados e terceirizados.

Um último dado que ressalta a precarização do trabalho terceirizado no Brasil é com relação à jornada de trabalho. O estudo de Pelatieri *et al* (2018) observa que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes. Conclui-se que apesar de apresentarem salários cerca de 23% inferiores ao trabalhador contratado, o trabalhador terceirizado em sua maioria, desempenha uma jornada superior.

Gráfico 8: Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais nas atividades tipicamente terceirizadas e nas atividades tipicamente contratantes por faixa de remuneração (2014)



Fonte: Pelatieri et al (2018, p.20)

É evidente que nos últimos 30 anos o processo de neoliberalização das relações de trabalho vem sendo bem-sucedido no Brasil. As alterações promovidas na legislação, de forma mais considerável a partir de 2017, afirmam que o Estado brasileiro é conivente com a precarização das relações de trabalho, usando como justificativa a geração de empregos e riqueza. Como mencionado por Fonseca (2018) e comprovado com os estudos de Pelatieri *et al* (2018), as justificativas apresentadas são subterfúgios que mascaram o real quadro do trabalho terceirizado e temporário.

Antunes (2020), ao analisar a terceirização, apresenta conclusões alinhadas as do estudo elaborado por Pelatieri *et al* (2018), afirmando que é um trabalho mais instável, tem crescimento em números maior do que os trabalhadores não-terceirizados e sucumbem com maior frequência à acidentes fatais. Antunes (2020, p.167, grifo da autora) afirma “Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil.”

A fragilização das relações de trabalho ocasiona maior rotatividade, menores salários, jornadas mais longas e contratos de trabalho mais breves. Este panorama só beneficia o empregador, que tem os custos reduzidos com as contratações mais

baratas. Já, ao trabalhador, resta o aumento do abuso por parte do capital, sendo este sancionado pelo Estado. Para aprofundar a compreensão sobre como a precarização se manifesta na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas e seu impacto na realidade de vida delas serão discutidas as dimensões teóricas no próximo capítulo.

#### 4.1 A PRECARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS TRABALHISTAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA TRABALHADORA TERCEIRIZADA

A precarização se materializa de diversas formas. Quando se fala de precarização dos vínculos trabalhistas, ela apresenta a sua faceta múltipla, como Alves (2009) discute abaixo.

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc) que emerge numa textura histórica específica – a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e a deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho. (ALVES, 2009 p.190)

O autor aponta que a precarização do trabalho é um processo complexo, que compreende também a exploração do trabalhador. Amaral e Carcanholo (2009) afirmam que existem quatro formas principais de exploração do trabalho, que podem se apresentar de forma conjunta ou separada, sendo estas: (I) o aumento da intensidade do trabalho; (II) aumento da jornada de trabalho; (III) apropriação por parte do capitalista, de parcela do fundo de consumo do trabalhador e (IV) a ampliação do valor da força de trabalho sem que seja pago o montante necessário.

Primeiramente, o aumento da intensidade do trabalho, o trabalhador produz mais em um mesmo período sem aumento na remuneração. A segunda modalidade visa fazer com que o trabalhador maximize a mais-valia. A terceira modalidade, é quando há pressão por parte do capital para promover arrochos salariais e a última é quando não existe complementação salarial em função da alteração nas

necessidades humanas, por exemplo quando há aumento na inflação, mas não há reposição salarial aos trabalhadores.

Existem também conexão entre a precarização do trabalho feminino é a divisão sexual do trabalho. Dantas e Cisne (2017) mostram que é preciso analisar a dinâmica da exploração feminina em sua totalidade, na articulação entre racismo, sexismo e condições de classe. Complementam ainda que

(...) trata-se de buscar compreender as particularidades dessas relações em uma unidade dialética que nos permite analisar como o racismo e a condição de classe são estruturantes da forma como as opressões sobre as mulheres são vivenciadas diferentemente, bem como a própria exploração sobre o trabalho. É com base nessa perspectiva que entendemos que a classe, por exemplo, divide as mulheres. Ou seja, que mulheres exploram mulheres. Assim como mulheres negras são ainda mais exploradas e violentadas nesta sociedade. As mulheres, portanto, são atravessadas pelas relações de classe e raça. (DANTAS E CISNE, 2017 p.80)

Indo a encontro com Dantas e Cisne (2017) sobre a forma de analisar a questão feminina no mercado de trabalho, Nascimento (2016) mostra que é preciso compreender a bipolaridade do trabalho feminino. De um lado temos um universo de mulheres que vivem do trabalho desprotegidas e do outro um número pequeno, porém crescente de mulheres altamente qualificadas, com carreiras de prestígio e atingindo altos postos nas hierarquias empresariais que também são objeto de discriminação, também registrado por Hryniewicz e Vianna (2016).

O cenário do trabalho feminino, como discutido por Dantas e Cisne (2017) é centrado em condições de trabalho precárias, sobrecarregadas pelas atividades domésticas e familiares. Além disso as mulheres têm chances maiores de serem submetidas ao trabalho informal, precário e são alvos de todos os tipos de abuso. As autoras ainda aprofundam a questão da exploração feminina e o capitalismo

Se a exploração da força de trabalho é a fonte vital para a valorização do capital e sua perpetuação, tal sistema encontra na exploração da força de trabalho da mulher a extração de maiores lucros, caracterizando uma superexploração. Relaciona-se a isso, como já sinalizamos, o trabalho não remunerado realizado em âmbito doméstico para a reprodução da força de trabalho. (DANTAS e CISNE, 2017, p.82)

Assim, as transformações provocadas pelo neoliberalismo, que incentivaram o ingresso feminino no mercado de trabalho, resultaram no aumento da precarização das condições de trabalho. As autoras ainda apontam que os elementos constituintes

da flexibilização do trabalho atualmente são facilitados pela subordinação imputada às mulheres no trabalho, devido à forma desprestigiada com que suas atividades são vistas ou até mesmo não percebidas como trabalho, justificando os baixos salários, o desprestígio e a falta de proteção trabalhista.

Em uma sociedade patriarcal, aonde o trabalho masculino tem valor maior do que o feminino, fica bastante claro que se usam relações de poder tradicionais para colocar as mulheres em posições mais vulneráveis e em atividades consideradas de segunda categoria. Diferentemente do que é propagado sobre o trabalho feminino ser um meio de emancipação, ainda não conseguimos superar a hierarquia da divisão sexual do trabalho, estando sujeitas a menores salários, relações de trabalho menos formais e maior responsabilidade pelos afazeres domésticos e familiares.

Dessa forma, estrutura-se a seguinte tabela que apresenta as categorias de como a precarização dos vínculos impactam na vida nas trabalhadoras terceirizadas, baseada nos trabalhos extraídos na elaboração do estado da arte sobre gênero e trabalho:

Quadro 1: Categorias de precarização dos vínculos para as trabalhadoras terceirizadas

<b>Categorias</b>	<b>Autores</b>
Sofrimento psíquico	SÖDERBERG <i>ET AL.</i> (2014), MEIRELES (2015), FRANCO E DRUCKER (2009)
Discriminação (de gênero, raça ou classe)	MATTEI (2017), DANTAS E CISNE (2017), PRONI E GOMES (2015), DAVIS (2016), FRANCO E DRUCKER (2009)
Jornada de trabalho mais longa	ALVES (2009), DANTAS E CISNE (2017), AMARAL E CARCANHOLO (2009), LAVINAS, CORDINHA E CRUZ (2016), ANTUNES (2015), FRANCO E DRUCKER (2009)

Hiato Salarial	PURCELL (2004), ABRAMO (2008), MATTEI (2017), LAVINAS, CORDINHA E CRUZ (2016)
Rotatividade/Instabilidade	DANTAS E CISNE (2017), SORDBERG <i>ET AL.</i> (2014), KREIN <i>ET AL</i> (2018), FRANCO E DRUCKER (2009)
Trabalho Informal	DANTAS E CISNE (2017), NEVES (2012), MARUANI E MERON (2016), KREIN <i>ET AL</i> (2018)
Assédio (sexual, moral, físico)	MACIEL <i>ET AL</i> (2007), HRYNIEWICZ E VIANNA (2016), ANDRADE E ASSIS (2018), MEIRELES (2015), FRANCO E DRUCKER (2009)

Fonte: elaborado pela autora

A seguir iremos discutir os referenciais teóricos que embasam a estruturação das categorias de precarização do trabalho feminino, expondo como aparecem na bibliografia e os conceitos que os perpassam.

#### 4.1.1 Sofrimento psíquico

A autora Meireles (2015) afirma que a relação entre as doenças psicossomáticas relacionadas com o trabalho foi explorada primeiramente pelo médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês Cristophe Dejours na década de 1970. No campo da psicologia do trabalho os autores se preocupam com a dinâmica mais abrangente, ou seja, com a gênese e as transformações do sofrimento mental atreladas à organização do trabalho.

Baseado nesse campo de pesquisa, Meireles (2015) realiza extensa revisão teórica sobre o tema e apresenta como principais elementos do sofrimento psíquico

no trabalho: o impacto do desemprego, o estresse do trabalho e a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*).

Com relação ao desemprego, a autora aponta que as principais consequências são problemas de identidade; transtornos psíquicos menores; depressão; autoestima negativa; suicídio; alcoolismo e outros vícios. Para Meireles (2015), o estresse no trabalho é caracterizado por um esgotamento generalizado, físico, mental e emocional, que acarreta baixa autoestima e relações interpessoais problemáticas. Além da depressão, o estresse também pode causar morte súbita (BERNAL *apud* Meireles, 2015). Para Söderberg *et al* (2014), o sofrimento psíquico apresenta diversos resultados, problemas de coração, desordens mentais e problemas musculoesqueléticos.

Já a síndrome de *Burnout*, caracteriza-se pelo esgotamento profissional, apresentado à exaustão emocional como característica, a despersonalização e o não envolvimento pessoal no trabalho. Bernal *apud* Meireles (2015) salienta que os sintomas são semelhantes aos do estresse: físicos (fadiga crônica, cefaleias, insônia, transtornos gastrointestinais, perda de peso e dores musculares); cognitivo-afetivos (distanciamento afetivo, irritação, receios, falta de concentração, baixa autoestima, pessimismo, indecisão); comportamentais (faltas ao trabalho, abuso de drogas, condutas violentas, comportamentos de alto risco).

A síndrome de burnout passará, a partir de 01/01/2022, a fazer parte do rol de doenças tidas como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OPAS, 2019). Ela é caracterizada, para a organização, como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: pelos sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional. O reconhecimento da síndrome de burnout poderá trazer a responsabilização por parte dos empregadores na responsabilidade pela saúde psíquica das trabalhadoras.

Dessa forma, o sofrimento psíquico se baseia em três elementos: o medo do desemprego, o estresse no trabalho e a síndrome de Burnout e seus sintomas correlatos, que podem ter como características diversas manifestações físicas e psicológicas.

#### 4.1.2 Discriminação

A categoria discriminação abarca, inicialmente, três marcadores sociais: a classe, a raça e o gênero. Nesse contexto o conceito de interseccionalidade é importante aprofundar. O termo foi cunhado pela autora Kimberlé Crenshaw quando a autora buscava entrelaçar as diferentes formas de diferenciação social e desigualdade (Henning, 2015). Buscando esclarecer o conceito de interseccionalidade, Henning (2015) afirma que os marcadores (classe, raça e gênero neste trabalho) são categorias sociais da diferença e que se estruturam como forma de resposta a cenários potenciais de desigualdade onde os sujeitos se confrontam. E com isso, conceitua

(...) “interseccionalidade compreendida primeiramente como relativa às formas de entrelaçamento entre os marcadores sociais da diferença e suas potenciais decorrências em termos de desigualdades sociais, assim como relativa ao desenvolvimento de táticas de resistência, questionamento e desconstrução da desigualdade, sobretudo sob distintas formas de agência interseccional.” (HENNING, 2015, p.117)

Outra autora que explica a sobreposição dos marcadores sociais através da interseccionalidade é Djamila Ribeiro *In* Davis (2016). Com relação a necessidade da não hierarquização das opressões, ou seja, o quanto é preciso considerar a intersecção de raça, classe e gênero para possibilitar um novo modelo de sociedade e compreensão dos fenômenos sociais. A autora afirma que classe é uma dimensão central, mas que classe também informa raça e que a raça também informa classe. E gênero também informa classe, visto que raça e gênero são dimensões de como a classe é vivida. Assim a análise destes marcadores não pode ser pautada em estabelecer primazia de um sobre o outro, mas sim na sua análise conjunta.

Outra discussão no contexto interseccional é a emancipação do sujeito. Kergoat (2016) afirma que tem dois objetivos, sendo o primeiro o conhecimento do

mecanismo de opressão em sua complexidade e o segundo a emancipação. A autora ainda menciona que é preciso observar na prática (materialismo social) as tensões sociais que produzem os grupos sociais, sendo estas, as classes de sexo, classe de raça e classes sociais. Afirma

(...) ainda que essas configurações sejam feitas do racismo, colonialismo, capitalismo e sexismo elas implicam em relações sociais que refazem a sua atuação e se recompõem continuamente ao longo das práticas sociais, além de variáveis do espaço e no tempo. Tal a razão que é indispensável pensar nos processos que produzem categorias de gênero, classe e raça em termos de relações sociais em vez de partir do trinômio “gênero, raça e classe”. (KERGOAT, 2016, p.21)

Ainda é relevante mencionar como a interseccionalidade permite análises aprofundadas, conforme menciona Henning (2015), quando o autor coloca que análise sobre as mulheres brancas, de classe média ou elites econômicas, heterossexuais e cisgêneros são criadas como agentes na reprodução do machismo. Ou como para Kergoat (2016), que analisa a relação entre as mulheres migrantes do Sul Global que trabalham com o cuidado e as mulheres burguesas do Norte Global que empregam a mão-de-obra dessas mulheres que vivem do trabalho em condições precárias.

Portanto, compreender o paradigma das discriminações no mundo do trabalho feminino é considerar que elas não estão descoladas, mas são um produto de complexos fenômenos sociais e históricos. O mundo do trabalho para a mulher branca e de classe média é completamente diferente do mundo do trabalho da mulher negra e pobre. Assim a produção das desigualdades se dá de formas diferentes. Além da divisão sexual do trabalho, onde o trabalho feminino é considerado inferior ao masculino de forma geral, as diferentes mulheres, que desempenham diferentes atividades enfrentam diferentes formas de discriminação.

Dantas e Cisne (2017) estão de acordo com essa lógica de que para compreender a dinâmica da exploração das mulheres é preciso entender a complexidade das relações sociais. Para as autoras trata-se de buscar compreender as particularidades dessas relações em uma unidade dialética que nos permite analisar como o racismo e a condição de classe são estruturantes da forma como as opressões sobre as mulheres são vivenciadas diferentemente, bem como a própria exploração sobre o trabalho. É com base nessa perspectiva que entendemos que a classe, por exemplo, divide as mulheres.

De forma a ilustrar essa realidade, Proni e Gomes (2015) afirmam que as mulheres apresentam taxas de desemprego maiores que os homens, em 2009, 40,7% das mulheres estavam em situação precária, contra 34,2% dos homens; em 2013, 34,1% contra 29,7%, respectivamente. Com relação à cor da pele dados de 2013 apontam que 17,3% da população economicamente ativa em trabalho informal eram negros, contra 8,6% de pessoas brancas, o que representa mais da metade das mulheres que vivem do trabalho informal são negras.

O propósito da categoria discriminação é, levando em consideração a relevância dos fenômenos sociais que as estruturam, evidenciar no contexto de pesquisa como as discriminações se apresentam.

#### 4.1.3 Jornada de trabalho

A discussão sobre jornada de trabalho se ocupa da intensificação do trabalho, quando o trabalhador passa a produzir mais valor num mesmo espaço de tempo. Reflete também em um aumento do tempo de trabalho excedente para além daquele necessário à reprodução do próprio operário, de modo que ele segue produzindo depois de ter criado um valor equivalente ao dos meios de subsistência para seu próprio consumo.

Ainda com relação ao tema, Alves (2009) afirma que a jornada de trabalho se tornou um campo de disputa de forma mais intensa da década de 1990, que o autor define como a década neoliberal. A pressão por horas extras, muitas delas não remuneradas e a extensão do tempo de trabalho consumindo o tempo de vida pessoal-familiar tornou-se uma das preocupações dos trabalhadores assalariados. O autor aponta ainda que 40% destes trabalhadores trabalham mais de 45 horas semanais.

De acordo com Alves (2009) e Lavinias, Cordinha e Cruz (2016), os autores apontam dados sobre o incremento da jornada de trabalho feminino, comparando 2001, quando a jornada feminina média versava em 39 horas semanais, passando em

2010 para 40 horas semanais, enquanto a jornada masculina manteve-se no mesmo período.

Outro elemento importante da jornada de trabalho feminina, apontado por Dantas e Cisne (2017) é a jornada de trabalho doméstico, elemento que impacta profundamente na realidade de trabalho feminino assalariado. Esta dimensão da jornada feminina, que também inclui o trabalho doméstico nesta discussão, não é o elemento central desta categoria, visto que aqui refere-se à intensificação da jornada do trabalho remunerado feminino.

Com relação à relevância da discussão sobre a jornada de trabalho, Antunes (2015) afirma que esta é uma das principais pautas de reivindicações no mundo do trabalho atual, uma vez que a intensificação da jornada é um mecanismo de domínio sobre a vida do indivíduo. Portanto o autor afirma que a redução da jornada é condição preliminar para uma vida emancipada.

#### 4.1.4 Hiato Salarial

A questão salarial é o elemento de discriminação de gênero mais pesquisado e com dados mais concisos. Dados de 2016 do Ministério do Trabalho, publicados no documento *Participação Feminina no Mercado de Trabalho*, apontavam que as mulheres ganhavam em média 84% da remuneração masculina, mesmo de em média terem mais anos de estudo do que os homens.

Preocupado com os elementos que constituem a discrepância salarial entre homens e mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 2018 o “*Global Wage Report: What lies behind the gender pay gaps*” que se preocupa em analisar e explicar, a nível mundial o hiato salarial (*pay gaps*). Afirma-se sobre o fenômeno do hiato salarial

“A gender pay gap measured simply – the so-called “raw” or unadjusted gender pay gap – can arise for a multitude of different reasons, including, among others: differences between female and male educational attainments; lower wages in the sectors and occupations in which women are concentrated; differences between female and male participation rates in part-time and full-time work, which are in turn influenced by women’s role as

mothers and their care responsibilities; and discrimination in pay between women and men performing equal work or work of equal value. The most appropriate mix of policy responses will differ across countries, depending on which factors have the largest impact on the gender pay gap in each national context.” (OIT, 2018 p.20)<sup>4</sup>

O hiato salarial por gênero, explorado por Lavinias, Cordinha e Cruz (2016), comparando 2001 a 2012, apontam uma pequena redução de 2,4% e no mesmo período as diferenças salariais por hora trabalhada se mantiveram, não havendo progresso no combate à discriminação salarial. Para Abramo (2004), o hiato salarial se justifica, porque socialmente considera-se a força de trabalho feminino como secundária. Essa conotação da força de trabalho se dá por vários motivos: pela visão patriarcal de que o homem é o principal provedor, pela interferência da vida pessoal (trabalho doméstico) na rotina do trabalho assalariado, na visão de que a mulher é inadequada para o trabalho assalariado e pela falta de políticas públicas que valorizem a força de trabalho feminina.

Outro elemento da diferenciação salarial explorado por Matei (2017) é a questão da remuneração das mulheres não brancas, comparada ao homem branco, não chegam à 40% da remuneração média deste. De acordo com o trabalho de Purcell (2004) que aborda a precarização do trabalho na Inglaterra as mulheres que vivem do trabalho lá também sofrem com remunerações inferiores aos homens. Além de receberem salários menores do que comparados aos homens, há diferença marcantes entre as mulheres. Neste aspecto a discussão interseccional é relevante, ao considerar marcadores sociais como raça e classe entre mulheres.

De forma geral, o hiato salarial é o reflexo de diferentes mecanismos de discriminação da força de trabalho feminina. Apesar de motivações diversas

---

<sup>4</sup> “A disparidade salarial entre homens e mulheres medida de forma simples - a chamada disparidade salarial “bruta” ou não ajustada - pode surgir por uma série de razões diferentes, incluindo, entre outras: diferenças entre os níveis de escolaridade de mulheres e homens; salários mais baixos nos setores e ocupações em que as mulheres estão concentradas; diferenças entre as taxas de participação feminina e masculina no trabalho a tempo parcial e a tempo integral, que por sua vez são influenciadas pelo papel da mulher como mãe e pelas suas responsabilidades de cuidar; e discriminação no pagamento entre mulheres e homens que desempenham trabalho igual ou trabalho de igual valor. A combinação mais apropriada de respostas de políticas será diferente entre os países, dependendo de quais fatores têm o maior impacto sobre a disparidade salarial de gênero em cada contexto nacional.” (OIT, 2018 p.20, tradução nossa)

exploradas pelos diversos autores apresentados, ele se mostra presente em todos os países analisados pela OIT (2018).

#### 4.1.5 Rotatividade e Instabilidade

A rotatividade é considerada por Cezario e Machado (2015) como a flutuação de pessoal entre uma organização e o ambiente, que tanto ingressam quanto saem da organização. Os autores apontam ainda que a motivação para as movimentações podem ser internas (salários, benefícios ou demais condições diretamente relacionadas à atividade do trabalho) ou externas (como conjuntura econômica ou outra oportunidade de emprego).

O trabalho dos pesquisadores suecos Söderberg *et al.* (2014) buscou traçar um paralelo entre o ambiente psicossocial do trabalho, mobilidade no trabalho e gênero na Suécia com relação à rotatividade dos trabalhadores. Como resultados os autores descobriram que ambientes psicossociais pobres são preditores para rotatividade no trabalho. Contudo esse comportamento se apresenta diferente entre homens e mulheres, quando em ambientes psicossociais pobres os homens tendem a trocar de emprego, enquanto as mulheres não. A justificativa para esse comportamento para os autores está no fato de que as mulheres têm piores oportunidades no mercado de trabalho. Esse estudo traz um importante elemento à tona, de que as mulheres se submetem a piores condições de trabalho pelo medo do desemprego, o que pode ocasionar maior sofrimento no trabalho.

Meireles (2015) afirma que no Brasil, 25% da mão-de-obra são de terceirizados, que possuem rendimento médio substancialmente menor quando comparado ao empregado próprio da Contratante. Eles exercem longas jornadas de trabalho e são mais sujeitos à prática da rotatividade.

Analisando dados da rotatividade no Brasil, Krein *et al.* (2018) afirma que

(...) a alta rotatividade da mão de obra é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e não pode ser explicada por situações conjunturais. De acordo com Moretto (2015), os trabalhadores mais atingidos pela rotatividade são os que possuem baixa escolaridade e que têm menos

de um ano de permanência no emprego. Os setores da construção civil e do comércio são os que registraram maior taxa de rotatividade. A reforma trabalhista não traz perspectiva de resolver esse problema estrutural, mas tende a agravá-lo ao difundir formas de contratação atípica, institucionalizar formas precárias de contratação e baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não realização da homologação nos sindicatos. (KREIN *et al*, 2018 p.48)

Segundo os dados, a taxa de rotatividade alcançou 62,8%, sendo que entre 2003 e 2007 a média registrada no segmento celetista foi de 54%. Ao longo de 2014, foram registrados 65,8 milhões de vínculos de trabalho celetistas e se chegou ao final do ano com 40,6 milhões de postos de trabalhos formais ativos, sendo que no período foram registrados 25,3 milhões de desligamentos, dados que são muito altos. Krein *et al* (2018) apresenta dados de que 45% dos desligamentos se dão com menos de 6 meses de contrato.

Como consequência da rotatividade surge a instabilidade no emprego. Lavinias, Cordinha e Cruz (2016) colocam que embora tenha havido na década de 2003 a 2013 um aumento nas admissões femininas no setor forma celetista, a taxa de desligamento também aumentou em ritmo superior. O que pode sugerir uma dinâmica precária de inserção no mercado de trabalho para as mulheres.

#### 4.1.6 Trabalho Informal

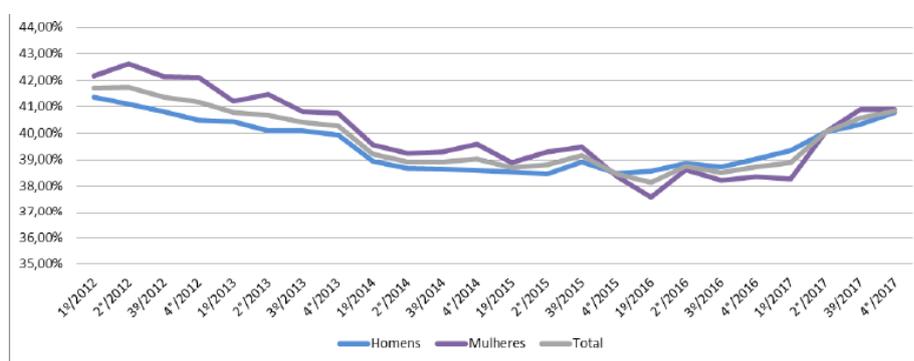
As autoras Maruani e Meron (2016) questionam, no início de seu artigo como contar o trabalho das mulheres, partindo da perspectiva de que as mulheres sempre trabalharam, contudo, esse trabalho era invisibilizado e não reconhecido. Dessa forma as autoras mencionam que o assalariamento constitui uma linha divisória importante entre os empregos visíveis, identificados e pagos *versus* o trabalho informal, oculto nas atividades domésticas ou agrícolas, nem sempre remunerado.

Contudo, o assalariamento para Maruani e Meron (2016) ainda traz dados questionáveis sobre o trabalho feminino, devido a porosidade das fronteiras na realidade das mulheres entre o emprego, desemprego e a inatividade que pode ser observado de forma mais acentuada nos países africanos, Índia ou na América do Sul aonde o trabalho informal tem maiores números. Para concluir, as autoras afirmam

que a análise das questões da formalidade ou informalidade são absolutamente centrais para a visibilidade da atividade feminina.

Dados do Ministério do Trabalho (2018) com relação ao trabalho informal apresentados, com recorte de sexo, de 2012 até 2017 são apresentados abaixo. Para o Ministério consideram-se informais trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, bem como empregadores e trabalhadores por conta-própria que não contribuem para a previdência social.

Gráfico 9: Evolução na Taxa de Informalidade, por sexo no Brasil (2012-2017)



Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego (2018, p.2)

Observa-se que o percentual de mulheres em postos de trabalho informais sofreu uma redução gradativa desde 2012 até atingir seus menores índices e ficar abaixo do percentual masculino a partir do 4º trimestre de 2015. Já, no 2º trimestre de 2016, iniciou-se uma tendência de aumento da informalidade, que foi maior para as mulheres, de modo que no 4º trimestre de 2017, a taxa de informalidade para homens e mulheres era praticamente equivalente (40,77% para homens e 40,89% para mulheres).

Para Dantas e Cisne (2017) a questão da informalidade no mundo do trabalho feminino configura novas expressões da questão social, também facilitadas pela subordinação que historicamente foi imputada às mulheres no mercado de trabalho, devido à forma desprestigiada com que suas atividades são vistas ou até mesmo não percebidas como trabalho, justificando os baixos salários, o desprestígio e a falta de necessidade de proteção trabalhista.

Por isso, a porosidade do emprego formal para o informal, realidade cotidiana das mulheres que vivem do trabalho é uma categoria importante devido a maior suscetibilidade feminina de cair nessa categoria de trabalho. Essa situação é ainda mais séria para as mulheres que vivem do trabalho não brancas. Dados de 2009, apresentados por Dantas e Cisne (2017) apontam que apenas 25% das trabalhadoras negras contavam com trabalho com carteira assinada.

Sobre a realidade da informalidade no mundo do trabalho atual Neves (2012) afirma que ele se tornou um elemento estrutural no contexto da reestruturação produtiva, através de mecanismos do trabalho em domicílio. Outros mecanismos que camuflam novas formas de informalidade são também apontados por Krein *et al* (2018), os microempreendedores individuais (MEI's) e os trabalhadores autônomos, fenômeno chamado pelos autores como uberização. Os autores afirmam “Em uma perspectiva mais ampla, a uberização pode ser enquadrada como parte de um novo passo da flexibilização do trabalho, sendo vetor de informalização e de relação de assalariamento disfarçada.” (KREIN *et al*, 2018 p.51)

É evidente que a informalidade é um elemento estrutural do mundo do trabalho neoliberal. Esta categoria é relevante pois, juntamente com a categoria rotatividade, impacta a realidade da trabalhadora terceirizada visto que se encontra em uma situação precária, aonde sua demissão a coloca na eminência de cair na informalidade.

#### 4.1.7 Assédio

Durante a pesquisa bibliográfica sobre os impactos da precarização do trabalho na realidade feminina diversas pesquisas apontam o assédio como um elemento importante na realidade do trabalho feminino. Dos trabalhos estudados, as duas principais formas de assédio que surgem nas pesquisas são: o assédio moral e o sexual, que podem apresentar-se articuladas em ambientes de trabalho abusivos.

Andrade e Assis (2018) fizeram uma interessante revisão especializada nesse assunto considerando gênero, poder e raça em bases de dados brasileiras. As autoras

conceituam assédio moral como violência no trabalho onde apresenta-se qualquer postura abusiva (comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos) que podem trazer dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psicológica de um indivíduo, podendo em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio moral pode ter elementos de agressão física para Andrade e Assis (2018), mas o psicoterror também se caracteriza como violência. Alguns exemplos de como o assédio se apresenta na realidade laboral: a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder etc.

Andrade e Assis (2018) apontam ainda a importância de considerar a complexidade do conceito de assédio moral no trabalho, dada constelação de possíveis danos que essa violência acarreta às mulheres que vivem do trabalho. Quanto à dimensão de gênero na discussão do assédio moral é importante retomar a discussão sobre a divisão sexual do trabalho, colocando os homens em situação de poder diante das mulheres que vivem do trabalho. As autoras afirmam ainda que o assédio moral no trabalho acontece geralmente em relações de poder onde a mulher é subalterna. Assim o desafio é pesquisar o assédio e entrelaçar como as categorias de raça, gênero e classe o permeiam.

Andrade e Assis (2018) referenciam ainda um estudo de revisão integrativa que confirma as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para elas, os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuários e aparência física; já para os homens, nas piadas relacionadas à virilidade, à capacidade de trabalhar e à manutenção da subsistência familiar. Validando ainda a importância da categoria de gênero na análise do assédio moral, as autoras apontam que as mulheres combatem o assédio de forma diferente dos homens, pois buscam mais ajuda psicológica que os homens. Essa constatação corrobora os dados de Söderberg *et al.* (2014), que apontam que as mulheres tendem a permanecer em ambientes de trabalhos violentos mais do que os homens.

Na conclusão as autoras assinalam que em alguns estudos pesquisados há também o assédio de mulheres em mulheres em situações em que há disparidade na dinâmica de poder. Com isso afirmam

(...) Entendendo estas relações como construídas socialmente, em um processo não estático, mas mutante e flexível, é possível considerar sua importância para o entendimento do assédio moral no trabalho para além da relação assediado(a) e assediador(a), homem e mulher.” (ANDRADE E ASSIS, 2018, p. 09)

A autora Meireles (2015) aponta que o assédio psicológico tem como sinônimos os termos *mobbing*<sup>5</sup>, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho e é um fenômeno generalizado em diversos países. Aponta que a principal característica é seu caráter repetitivo intenção de destruir psicologicamente um indivíduo e a exclusão profissional e/ou social do assediado.

Ao pesquisar o ambiente bancário, Maciel *et al* (2007) aponta que 33% dos respondentes afirmaram que já tinham sofrido algum tipo de constrangimento no ambiente de trabalho. Os dados também revelaram o fato das mulheres, homossexuais e bissexuais relatarem serem mais assediados que os homens heterossexuais. Os autores concluem que a orientação sexual e gênero são fatores discriminatórios para as vítimas de assédio moral, apontando que o assédio extrapola a atividade laboral, incorporando elementos sociais, culturais e organizacionais em sua prática violenta, corroborando as informações apresentadas por Hryniewicz e Vianna (2016). Neste estudo as autoras estudaram os obstáculos para mulheres em posição de liderança, aonde a realidade social, como a maternidade, vida pessoal e aparência foram motivos de assédio no ambiente de trabalho.

Podendo acontecer conjuntamente com o assédio moral temos o assédio sexual, definido por Andrade e Assis (2018)

“O assédio sexual, relacionado a situações de conotação sexual sem consenso, interfere na integridade física e moral da trabalhadora e no desenvolvimento de sua carreira. Esta violência se manifesta em “anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais pressões para “encontros” e saídas;

---

<sup>5</sup> O fenômeno para Guimarães e Rimoli (2006) incorporar práticas como: a) ataques a vítima através de medidas organizacionais; b) ataques as relações sociais da vítima, com isolamento social; c) ataques a vida privada da vítima; d) violência física; e) ataques as atitudes da vítima; f) agressões verbais; e g) rumores sobre a reputação da pessoa.

exibicionismo; voyeurismo; criação de ambiente pornográfico; abuso sexual e violação” (p. 13), além de chantagens.” (ANDRADE e ASSIS, 2018 p.10)

A violência sexual tem maior incidência em profissões majoritariamente femininas, sendo imprescindível discutir então o patriarcado, que configura a submissão e subordinação da mulher ao homem, e o machismo, entendido como um conjunto de representações de um sistema ideológico que configura o sexismo: dominação, exploração, sujeição, inferioridade das mulheres e privilégios para os homens. (Andrade e Assis, 2018) A construção social do patriarcado e a visão inferiorizada das mulheres sujeita as trabalhadoras à violência sexual, estabelecendo-a como uma violência de gênero.

Portanto as duas formas de assédio exploradas nestas categorias estão profundamente imbricadas na realidade social em que as mulheres que vivem do trabalho se encontram. Ainda existe o desafio em diagnosticar e denunciar as formas de assédio que as mulheres enfrentam. A realidade feminina, perpassada pelo patriarcado e machismo, coloca as mulheres em uma posição de vulnerabilidade. Soma-se a esse fato a realidade de um trabalho precário onde a trabalhadora sente-se insegura diante da possibilidade de demissão, aumentando a probabilidade dessa mulher enfrentar alguma dessas formas de violência.

#### 4.2 PANDEMIA DE COVID-19 E A TERCEIRIZAÇÃO NAS IFES

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a nível mundial a pandemia de COVID-19, o que acarretou profundas transformações sociais e econômicas. Orientações sobre o distanciamento social, o fechamento de fronteiras, interrupção de serviços de transporte a nível nacional e internacional, fechamento de escolas e universidades entre tantas outras medidas, visaram resguardar a saúde da população.

Contudo, a pandemia tem graves consequências inclusive no mundo do trabalho no Brasil. Os autores Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020) afirmam que, entre março e abril de 2020 o Brasil perdeu 1 milhão de empregos formais e os pedidos de seguro-desemprego aumentaram 39% em relação à março de 2019. Além

disso, até maio de 2020 mais de 7 milhões de trabalhadores brasileiro tiveram redução salarial ou suspensão no seu contrato de trabalho, possibilidades que foram reguladas pela lei nº 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Neste contexto de instabilidade, os trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços em instituições federais de ensino, tiveram suas atividades de trabalho profundamente alteradas. As mudanças na realidade de trabalho deles foram regidas pelos seguintes dispositivos: o Parecer nº 106/2020, formulado pelo Departamento de Assuntos Jurídicos Internos (DAJI) da Secretaria Geral de Consultoria/AGU; o Parecer nº 63/2020, publicado pela Consultoria Jurídica junto à Controladoria Geral da União (CONJUR-CGU/AGU); e o Parecer nº 310/2020, elaborado pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (CONJUR-MEC), vinculada à Consultoria Geral da União/AGU.

Os autores Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020) apresentam as transformações para o trabalho promovidas pela pandemia com o estabelecimento forçado e repentino do trabalho remoto.

Entre os trabalhadores que fazem home office, há aqueles cujas casas não comportam as demandas oriundas das organizações e cujas famílias têm exigido mais do seu tempo, principalmente no caso das mulheres e mães. Essa mudança exigiu a conformação do espaço doméstico como espaço de trabalho e tornou menos claros os limites entre o tempo de trabalho e devida. (RODRIGUES, MOSCON, QUEIROZ e SILVA, 2020, p. 02)

Assim, além do sofrimento promovido pelo risco de adoecimento, os trabalhadores se veem imersos em novas realidades laborais, sem preparo ou organização, como também corrobora Souza (2021). Existem ainda os trabalhadores dos serviços essenciais, como segurança, saúde, limpeza, serviços de entrega ou trabalhadores da indústria, que seguem suas atividades apesar do decreto de distanciamento social.

Os prestadores de serviço terceirizado e os servidores públicos foram amplamente impactados pelas medidas de distanciamento social e fechamento de diversos órgãos públicos. Serviços não essenciais, como: universidades e institutos federais tiveram as aulas suspensas, serviços bancários com horário reduzido,

agências da Previdência Social com atendimento interrompido e diversos outros órgãos da administração pública migraram total ou parcialmente para o teletrabalho.

Os funcionários públicos, que tem relação direta com a Administração Pública, sofreram perdas de benefícios como: o pagamento de horas extras, auxílio-transporte, adicionais de insalubridade e periculosidade, gratificação por atividades com raios-x ou substâncias radioativas, adicional de irradiação e adicional por trabalho noturno, conforme IN nº 27 e 28 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) do Ministério da Economia desde março de 2020.

Já para os prestadores de serviços terceirizados, as medidas foram mais duras. Como forma de orientar a consecução das atividades nos contratos terceirizados durante a pandemia, foram publicados os seguintes pareceres: o Parecer nº 106/2020, formulado pelo Departamento de Assuntos Jurídicos Internos (DAJI) da Secretaria Geral de Consultoria/AGU; o Parecer nº 63/2020, publicado pela Consultoria Jurídica junto à Controladoria Geral da União (CONJUR-CGU/AGU); e o Parecer nº 310/2020, elaborado pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (CONJUR-MEC), vinculada à Consultoria Geral da União/AGU. Os pareceres em questão versam sobre diferentes aspectos e reflexos contratuais decorrentes dos impactos da pandemia nos contratos terceirizados vigentes. Estes pareceres, em sua maioria, são consequências de consultas realizadas principalmente por IFES à Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação e à Advocacia Geral da União (AGU) em como conduzir as atividades dos contratos terceirizados durante a pandemia. Os pareceres têm caráter orientativo e embasam as decisões tomadas pelas IFES em diversas situações, visando salvaguardar o gestor público em caso de uma auditoria. As principais orientações relacionadas aos trabalhadores terceirizados são apresentadas a seguir.

Com relação aos trabalhadores terceirizados pertencentes ao grupo de risco (pessoas acima de 60 anos, portadores de doenças cardiovasculares ou respiratórias, diabéticos, portadores de doença neurológica ou renal, bem como pessoas que tenham comorbidades tais quais imunodepressão, obesidade, asma e puérperas), de acordo com o parecer nº 106/2020 foi permitido as IFES solicitar a substituição do trabalhador terceirizado pertencente a este grupo. Contudo, o parecer é claro que não é de responsabilidade da Administração Pública esse custeio, visto que pelo entendimento da AGU, o órgão público é apenas tomador do serviço. Assim, a IFE

pode solicitar a substituição do terceirizado pertencente ao grupo de risco, mas não arcará com este custo. Como consequência considera-se que a empresa terceirizada também não irá arcar com a manutenção deste trabalhador, tornando-o ele alvo de uma possível demissão.

Percebe-se que pessoas pertencentes ao grupo de risco são prejudicadas neste caso. Ao contrário do Estado proteger os trabalhadores, ele permite que essas pessoas enfrentem uma possível demissão em razão de sua condição de saúde.

Outro ponto mencionado pelos pareceres é a questão da inserção dos trabalhadores terceirizados no trabalho remoto, ou *home office*. Nos termos do Parecer nº 106/2020, a Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, que traz orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, estabelece, em seu art. 6º-A, as medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública, bem como, no art. 7º, que diz:

Caberá ao Ministro de Estado ou à autoridade máxima da entidade, em conjunto com o dirigente de gestão de pessoas, assegurar a preservação e funcionamento das atividades administrativas e dos serviços considerados essenciais ou estratégicos, utilizando com razoabilidade os instrumentos previstos nos art. 6º-A e art. 6º-B, a fim de assegurar a continuidade da prestação do serviço público. (BRASIL, 2020)

Ou seja, os terceirizados podem ser inseridos no trabalho remoto, desde que isso não prejudique a prestação do serviço. Contudo cabem os questionamentos: quem será responsável pela infraestrutura para a manutenção da prestação do serviço? Quem será responsável pelo custeio de gastos como Internet, equipamentos eletrônicos e demais elementos que são essenciais para o trabalho remoto? Os pareceres não são claros nesse sentido, contudo é possível aferir que alguns desses custos irão recair, novamente, sobre o trabalhador.

Outra alternativa para os contratos terceirizados considerada pelos pareceres nº 310/2020, tanto quanto pelo nº 106/2020, é a suspensão dos contratos de trabalho dos terceirizados inseridos no teletrabalho. Caso o trabalhador integre o grupo de risco, irá se caracterizar a interrupção do contrato de trabalho com contagem do tempo de serviço, bem como manutenção dos encargos trabalhistas devidos pelo empregador. Nesse caso, não se presta trabalho, tampouco se fica à disposição, mas

se computa o tempo de serviço e paga-se o salário. Essa situação é possível caso não haja a solicitação por parte da Administração Pública de substituição do trabalhador.

É perceptível o corte de direitos trabalhistas previstos na legislação, como o pagamento de vale-alimentação, vale-refeição e vale-transporte. Para os trabalhadores terceirizados que estão em regime de teletrabalho o parecer nº 310/2020 prevê o desconto do vale-transporte, argumentando que não existe o efetivo deslocamento do trabalhador. É mais um instrumento de flexibilização dos benefícios do trabalhador terceirizado. Caso este trabalhador esteja com seu contrato suspenso ou em modalidade de trabalho remoto, ele não recebe nenhum dos benefícios, exceto aqueles com caráter salarial.

De forma resumida o parecer nº 310/2020 traz os seguintes apontamentos para os trabalhadores terceirizados pertencentes ao grupo de risco: deverão ser dispensados do trabalho presencial (podendo ser substituídos caso o órgão tomador do serviço assim o exija), mantida a remuneração e descontando auxílio-transporte e vale-alimentação. Caso a natureza da sua atividade laboral não permita trabalho remoto, ele será afastado, e é responsabilidade da empresa terceirizada relatar à IFE sobre a situação dos afastamentos dos trabalhadores, uma vez que afastamentos com mais de 30 dias podem acarretar na perda de direito de férias. Para os trabalhadores não pertencentes ao grupo de risco: deverão manter o trabalho remoto com os mesmos descontos acima mencionados. Caso o serviço seja considerado essencial ele deverá manter as atividades presenciais na IFE. Os pareceres dão então como alternativa a possibilidade do estabelecimento de trabalho por turnos, caso tenha havido redução no horário do órgão tomador. Existe ainda a possibilidade de, por demanda da IFE, o contrato de terceirização de serviço ser terminado e todos os trabalhadores serem demitidos.

Assim, observa-se que mesmo durante a pandemia o trabalhador em grupo de risco é o mais prejudicado, pois além de descontos salariais, ele pode perder outros direitos e benefícios, mesmo que seu afastamento seja independente de sua vontade pessoal. Outro ponto importante é a questão da substituição do trabalhador pertencente ao grupo de risco, visto que a IFE não irá arcar com o custo da

substituição. O terceirizado pertencente ao grupo de risco encontra-se numa posição ainda mais vulnerável, pois são impedidas o desempenho das suas atividades laborais.

Outro grupo com uma posição precária durante a pandemia são os trabalhadores terceirizados dos serviços considerados essenciais. Os pareceres da Advocacia Geral da União (AGU) afirmam que é de encargo da IFES o estabelecimento de quais são esses serviços, sendo geralmente são os da área da segurança, higienização e saúde

Buscando ilustrar a realidade do trabalhador terceirizado foi realizada uma pesquisa online em reportagens que mencionassem a terceirização na Administração Pública durante a pandemia. Uma das reportagens foi a publicada pelo Jornal Toda Palavra do Rio de Janeiro em junho de 2020, que relatou a realidade desses trabalhadores em diversos órgãos públicos e privados durante a pandemia. As denúncias compreendem aumento na intensidade da jornada em função da redução do efetivo de trabalhadores, demissões, atraso nos salários e cortes salariais indevidos, falta de equipamentos de proteção individual (EPI) e suspensões injustificadas. Um trecho merece realce:

Para os que fazem parte do grupo de risco, a empresa ofereceu a alternativa de home office, que inicialmente seria apenas para os que possuem computador e internet acima de 20 megabytes. Gradualmente, a empresa passou a “emprestar”, através de um termo de compromisso, equipamentos para os que possuem internet em casa. Mas eles não têm direito a vale-alimentação, recebendo “em troca” um auxílio para os custos de luz e internet, algo em torno de R\$ 80. Funcionários que possuem familiares no grupo de risco não estão incluídos na proposta. (TODA PALAVRA, 16 de junho de 2020)

Esse trecho da reportagem apresenta como a precarização do trabalho se manifesta na realidade laboral do trabalhador terceirizado durante a pandemia, com o repasse dos custos laborais ao trabalhador e o corte de benefícios. Esse relato é consequência da forma com que o Estado tratou os contratos de serviços terceirizados durante a pandemia.

Diante deste cenário é impossível não retomar o pensamento de Antunes (2020), quando o autor afirma que a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. As estratégias de organização do trabalho pelas empresas e os

pareceres da AGU para os órgãos federais têm uma postura gerencialista e desconsideram os desafios que estes trabalhadores enfrentam durante a pandemia. O objetivo é a redução de custos para o empregador e para o tomador de serviço. A segregação dos trabalhadores em grupo de risco, o trabalho remoto forçado a trabalhadores sem infraestrutura, as demissões, a falta de EPIs e os cortes salariais são o retrato da pandemia para os trabalhadores terceirizados no Brasil.

Na esteira desses eventos, a pandemia de COVID-19 traz graves consequências econômicas e sociais. Para os trabalhadores terceirizados a pandemia tem se mostrado ainda mais desafiadora, principalmente quando o Estado se torna um facilitador desse processo de precarização, como foi possível observar com a análise dos pareceres emitidos pela AGU.

O caso dos trabalhadores terceirizados em IFES reforça como a precarização destas relações de trabalho facilitam o descaso por parte do empregador e a não-responsabilização sobre a realidade laboral do terceirizado. Além disso, a fragilidade dos vínculos empregatícios faz com que essa mão-de-obra seja facilmente descartada ou tenha direitos ignorados, e estas práticas são facilitadas pela postura gerencialista adotada pelo Ministério da Educação orientado pelos pareceres da AGU. Como consequência, as IFES se vêm obrigada a adotar as medidas estipuladas pelas instâncias superiores.

Outra discussão pertinente, na dimensão do trabalho precário, é a do trabalho decente, proposta por Ghai (2003). O conceito surge em 1999 e é abrangente, visto que incorpora aspectos de empregabilidade, proteção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social.

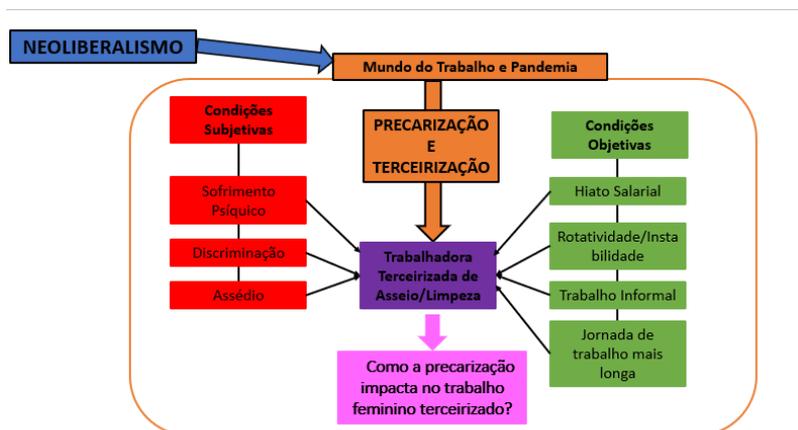
O Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho [...] Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos, adotada em 1998 (MTE, 2006, p.5)

Ghai (2003) afirma que o trabalho decente se estende não apenas aos trabalhadores da economia formal, mas também aos trabalhadores assalariados não-

regulamentados (informais), empreendedores e os trabalhadores domésticos, incluindo também os terceirizados.

De forma a concluir a discussão dos elementos teóricos deste trabalho e buscando representar visualmente as discussões teóricas apresentadas até aqui, apresentamos o mapa conceitual. Ele configura o relacionamento entre os conceitos e condições explorados nesta tese:

Figura 2: Mapa Conceitual



Fonte: Elaborado pela autora

O mapa conceitual foi elaborado antes da ida a campo e tem por objetivo apresentar as relações entre as categorias exploradas neste trabalho, permitindo a compreensão visual da dinâmica dos elementos teóricos. As discussões iniciais permeiam as transformações sociais promovidas pelo neoliberalismo e o seu impacto no mundo do trabalho brasileiro em contexto de pandemia. Como consequência temos o estabelecimento da terceirização, como mecanismo de barateamento dos custos com mão-de-obra para o empregador e precarização das relações de trabalho.

Impactando o objeto de estudo, a trabalhadora terceirizada, temos as 07 condições objetivas e subjetivas da precarização, que de acordo com o referencial bibliográfico exemplificam a fragilização dos vínculos para as trabalhadoras terceirizadas. Para organização destas categorias, foram divididas em dois grupos: condições objetivas e subjetivas. O primeiro grupo se refere às categorias que afetam as mulheres que vivem do trabalho enquanto indivíduos e que estão imbricadas a realidade individual de cada uma delas. No segundo grupo temos as condições de

sofrimento psíquico, discriminação e assédio. Este grupo se refere as condições com relação mais imediata ao trabalho terceirizado pelas trabalhadoras terceirizadas, ou seja, características mais coletivas. Compreendem as categorias de hiato salarial, rotatividade, trabalho informal e jornada de trabalho mais longa.

## 5 METODOLOGIA

Neste capítulo busca-se definir o aporte teórico-metodológico e o percurso investigativo que sustentarão o desenvolvimento desta tese, apresentando o universo de pesquisa, delineamento metodológico, os sujeitos que fizeram parte deste estudo e as técnicas de coleta e processamento de dados utilizados.

O objetivo geral desta tese é **compreender o impacto da precarização na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas do serviço de limpeza em instituições federais de ensino (IFES) no Rio Grande do Sul**

O estado do RS conta com 10 instituições federais de ensino considerando as universidades federais e os institutos federais. O recorte das instituições federais de ensino relaciona-se ao fato da pesquisadora ser servidora pública federal junto à Universidade Federal do Rio Grande desde 2016, atuando na Prefeitura Universitária junto à Pró-Reitoria de Infraestrutura, diretoria responsável pela gestão e fiscalização dos contratos de serviços na IFE. Além disso, a condução dos contratos terceirizados de serviços nos IFES é subordinado ao Ministério da Educação, o que dá coerência a forma de condução dos contratos de higienização e limpeza. As IFES no estado do Rio Grande do Sul são:

- Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS);
- Instituto Federal Farroupilha (IFFar);
- Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFSul);
- Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS);
- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA);
- Universidade Federal de Pelotas (UFPEl);
- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA);
- Universidade Federal do Rio Grande (FURG);
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS);
- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Com relação ao recorte ao tipo de contrato terceirizado admitido, optou-se pelos contratos de limpeza e higienização por serem os com perfil de mais

profissionais contratadas mulheres, e desde o início da estruturação do projeto de tese, o objetivo era pesquisar a realidade de trabalho feminina. A média geral do RS aponta que neste tipo de contrato terceirizado as mulheres são 87,4% das contratadas.

Outro esclarecimento é porque pesquisar precarização em contratos terceirizados. Para Antunes (2020) no Brasil a precarização é conduzida pelo processo de terceirização. Soma-se a isso o fato de a pesquisadora ter experiência na fiscalização de contratos e familiaridade com algumas trabalhadoras, o que a aproximou do objeto de estudo e motivou a necessidade de pesquisar o tema.

Em seguida apresentaremos de forma específica como se estruturou metodologicamente essa tese, os instrumentos de coleta de dados, a análise e a interpretação dos dados. Ressaltando que houve a incorporação de novos pressupostos ao longo da coleta e análise de dados, visando uma abordagem menos positivista na construção do conhecimento.

## 5.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo caracterizou-se pelo uso de dados mistos, orientado metodologicamente pelo trabalho de Creswell e Clark (2013). Os autores afirmam que

a pesquisa de métodos mistos é um projeto de pesquisa com suposições filosóficas e também com métodos de investigação. Como uma metodologia, ela envolve suposições filosóficas que guiam a direção da coleta e da análise e mistura das abordagens qualitativa e quantitativa em muitas fases do processo da pesquisa. Como um método, ela se concentra em coletar, analisar e misturar dados quantitativos e qualitativos em um único estudo ou uma série de estudos. Em combinação, proporciona um melhor entendimento dos problemas de pesquisa do que cada uma das abordagens isoladamente. (Creswell e Clark, p. 22, 2013)

As pesquisas de métodos mistos usam uma combinação de metodologias quantitativas e qualitativas visando aprofundar a compreensão sobre o objeto de estudo. Considerando a complexidade dos objetivos desta tese, a falta de estudos em contratos terceirizados de gestão e limpeza e o contexto de distanciamento social

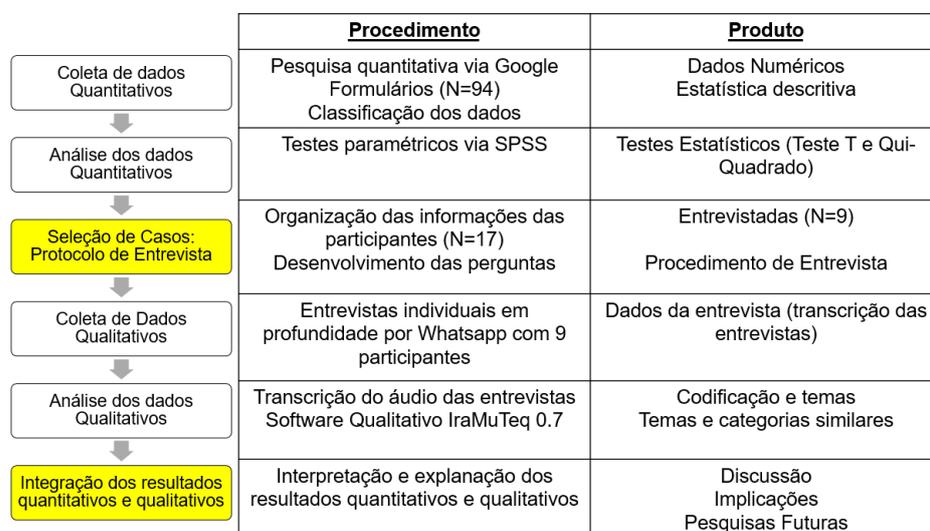
estabelecido pela pandemia de COVID-19 o uso de mais de um meio para coleta dos dados tornou-se a escolha mais adequada.

Creswell e Clark (2013) afirmam que os métodos mistos podem ser aplicados em situações em que uma fonte de dados pode ser insuficiente, visto que os dados qualitativos proporcionam um entendimento detalhado, enquanto os quantitativos um conhecimento mais geral. E essas duas modalidades de coleta de dados apresentam limitações, mas usadas de forma conjunta elas podem ser minimizadas. Assim a ideia é melhorar o estudo com o uso de um segundo método.

Baseado no trabalho de Creswell e Clark (2013) o modelo teórico adotado foi o projeto sequencial explanatório. Este tipo de projeto inicia-se com uma pesquisa quantitativa, e acompanha os resultados com uma segunda fase qualitativa. Essa segunda coleta de dados tem por objetivo aprofundar os resultados iniciais, e tem como propósito explicação dos resultados obtidos. Para os autores, o propósito geral deste projeto é usar um elemento qualitativo para explicar os resultados quantitativos iniciais.

O projeto sequencial explanatório para Creswell e Clark (2013) pode ser utilizado em diversas situações de pesquisa, mas é indicado quando o pesquisador tem oportunidade de contatar os participantes para uma segunda série de coleta de dados. Nessa etapa são desenvolvidas novas questões, baseadas nos resultados quantitativos que não puderam ser respondidas pelo primeiro instrumento de coleta. Conforme apontado, são necessárias duas coletas independentes em sequência dependentes entre si de resultados. Finalmente, o pesquisador deve interpretar em que extensão os resultados qualitativos adicionam informações aos resultados quantitativos. A estrutura da coleta e tratamento de dados está representada no diagrama a seguir.

Diagrama 1: Procedimentos de Coleta de dados da Tese no método sequencial explanatório



Fonte: elaborado pela autora

O diagrama apresenta a forma com que os métodos mistos foram aplicados na execução desta tese, e é uma orientação dos autores Creswell e Clark (2013) para esclarecer os diferentes procedimentos adotados. Os dados foram coletados em etapas diferentes e tiveram análise de dados independentes, para num terceiro momento serem integrados em função de similaridade de conteúdo. Os processos metodológicos são explicados de forma pormenorizada a seguir, sendo separados em etapa quantitativa e qualitativa.

## 5.2 COLETA DE DADOS QUANTITATIVOS

Conforme mencionado, o universo de estudo foram as instituições federais de ensino do RS, que totalizam 10 instituições. Todas foram contatadas por e-mail visando aceite para participação da pesquisa as IFES abaixo:

- Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS);
- Instituto Federal Farroupilha (IFFar);
- Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFSul);

- Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS);
- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA);
- Universidade Federal de Pelotas (UFPel);
- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA);
- Universidade Federal do Rio Grande (FURG);
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS);
- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

No e-mail de apresentação de pesquisa foi encaminhado uma carta de apresentação emitida pela orientadora e pesquisadora, com um breve resumo dos objetivos de pesquisa. Das 10 instituições federais de ensino consultadas, 9 aceitaram participar da pesquisa com envio de e-mail de aceite, sendo que apenas a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) negou interesse na participação da pesquisa.

Foi solicitado as IFES o envio do número de trabalhadores terceirizados que trabalham nos contratos de higienização e limpeza. Das 9 instituições participantes, 6 encaminharam o número de terceirizados empregados no contrato de higienização e limpeza. Dos dados disponíveis há um total de 642 trabalhadores terceirizados, e deste total 561 são mulheres, dados são referentes ao mês de agosto de 2021. Estes dados apontam que os contratos da limpeza contam com um percentual de 87,4% de trabalhadoras terceirizadas do sexo feminino.

De acordo com a definição de Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.253) uma população é “conjunto de todos os casos que concordam com determinadas especificações”. Neste estudo, a população é de 561 mulheres trabalhadoras terceirizadas nos contratos de higienização e limpeza em IFES no estado do RS.

As IFES são o espaço onde o trabalho terceirizado é desempenhado, mas a relação entre IFE e trabalhadora terceirizada é intermediada pela empresa contratante. Assim foi solicitado, juntamente com o e-mail de aceite, o contato da empresa terceirizada para que o questionário quantitativo pudesse ser divulgado para as trabalhadoras terceirizadas. Dos dados enviados pelas IFES, foram obtidas as

informações das seguintes empresas que prestam serviço de locação de mão-de-obra na área de limpeza e higienização no estado do Rio Grande do Sul:

Quadro 2: Relação das Empresas Terceirizadas contatadas

Sulclean Serviços Ltda.
Inconfidência
Intersept Ltda
Netare Serviços Terceirizados LTDA
CVM - Limpeza e Conservação LTDA
Eficiência Serviços Terceirizados Ltda
Paraná Limp Serviços Terceirizados Eireli
Atenas Serviço de Apoio
CSF Serviços de Limpeza EIRELI
JL Prestador de Serviços Ltda
Ondrepsb Limpeza e Serviços Especiais LTDA.
Liderança Limpeza e Conservação Ltda
JJSR Ar Condicionado Eireli - ME
Mercoservice Prestação De Serviços Ltda
Boreal Sistemas de Limpeza LTDA
Upgrade Serviços de Limpeza EIRELI

Fonte: elaborado pela autora

Para todas as empresas foi encaminhado e-mail com carta de apresentação emitida pela orientadora e pesquisadora, com um breve resumo dos objetivos da pesquisa e o link online para preenchimento do questionário, com solicitação de que ele fosse divulgado as trabalhadoras terceirizadas. É importante ressaltar que a maior empregadora é a empresa Sulclean Serviços Ltda., sediada em Santa Maria, que detêm o maior número de contratos, principalmente com as universidades. Como as empresas terceirizadas são as detentoras das informações de contatos das trabalhadoras terceirizadas o contato com elas foi fundamental para a divulgação dos questionários.

De forma geral o contato com as empresas terceirizadas foi bastante difícil e pouco interativo. Foi necessário, por diversas vezes, solicitar intermédio aos responsáveis das áreas de contratos terceirizados das IFES para que os links fossem divulgados para as trabalhadoras. O questionário foi divulgado inicialmente em

03/08/2021 e encerrado em 28/10/2021 com um total de 94 respondentes. A amostra de respondentes foi não-probabilística (ou por conveniência) que para Sampieri, Collado e Lucio (2006) se define como um subgrupo da população no qual os elementos de escolha dependem das características da pesquisa. As amostras de indivíduos voluntários, para os autores, são bastante comuns nas ciências sociais e nas ciências do comportamento visto que a seleção dos indivíduos é casual.

A estruturação do questionário seguiu as 07 categorias teóricas apresentadas. Contudo, autores como Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.287) mencionam o desafio do processo de medição, entendido como “o processo de vincular conceitos abstratos com indicadores empíricos.” Na construção do questionário foram seguidas as orientações de Sampieri, Collado e Lucio (2006) e Gabriel (2014) que afirmam a importância de buscar instrumentos já desenvolvido e adaptá-lo ao contexto de pesquisa.

O questionário base foi o NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) desenvolvido por Einarsen, Raknes e Matthiesen e replicado mundialmente, com revisões e validações em trabalhos como Einarsen, Hoel e Notelaers (2009), Nam *et al* (2010), Makarem *et al* (2018) e Nunes (2011). Este questionário relata 22 comportamentos negativos que caracterizam situações de assédio em suas diferentes formas, contudo não usa a palavra assédio de forma direta. Dos 22 comportamentos, foram escolhidos oito para serem reproduzidos no questionário.

Além dos comportamentos utilizados do questionário NAQ-R, foram adicionadas questões consideradas pertinentes pela pesquisadora objetivando a medição de todas as variáveis teóricas de precarização. O questionário ainda buscou compreender a relação entre a precarização e a pandemia de COVID-19, utilizando métricas similares a medição dos comportamentos negativos. O questionário encontra-se no Apêndice I.

Para garantir uma coleta de dados bem-sucedida Sampieri, Collado e Lucio (2006) mencionam a confiabilidade e a validade do instrumento. A confiabilidade dos instrumentos é medida pelo coeficiente de confiabilidade. O método de confiabilidade utilizado foi o alfa de Cronbach, o valor obtido foi de 65%, que baseado em Hair Jr. *et al* (2005) é considerado um valor moderado. Para Gabriel (2014) confiabilidade diz

respeito à precisão e consistência dos resultados do processo de mensuração. O valor do alfa não ter sido mais alto centra-se em duas condições, primeiramente uma amostra menor de 100 respondentes, o que limitam o poder do teste estatístico para Hair Jr. *et al* (2005). E segundo, pela baixa escolaridade das respondentes e a sua provável não familiaridade com o preenchimento de questionários de pesquisa, o que gerou um volume considerável de dados perdidos/faltantes (*missing data*).

A dificuldade no preenchimento do questionário online foi uma dimensão considerada pela pesquisadora, e visando facilitar o acesso e sanar dúvidas a foram adotadas 3 medidas: um vídeo de auxílio ao preenchimento do questionário publicado na plataforma Youtube e com link vinculado ao questionário quantitativo (link: <https://youtu.be/r4fiCgbo7kQ>) que obteve 36 visualizações, um contato de WhatsApp exclusivo para dúvidas e uma página no Facebook para dúvidas e compartilhamento das informações da pesquisa. O vídeo foi o instrumento de apoio mais utilizado.

A análise da etapa quantitativa desta tese foi realizada através do uso do *Microsoft Excel 365*, para tabulação dos dados e organização dos resultados. Para compilar os dados, *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20* onde foram rodados testes estatísticos e estatísticas descritivas.

Creswell e Clark (2013) afirmam ainda que nos estudos explanatórios é interessante usar os mesmos indivíduos nas duas amostras, nas etapas qualitativas e quantitativas. Esse procedimento foi adotado nesta pesquisa, pois as respondentes deixavam as informações de contato ao fim do questionário quantitativo para participar da etapa qualitativa da pesquisa. Dessa forma, passamos a discussão da coleta de dados qualitativos.

### 5.3 COLETA DE DADOS QUALITATIVOS

Como mencionado um projeto de pesquisa sequencial explanatório tem uma etapa de coleta de dados qualitativa. Nesta etapa Creswell e Clark (2013) afirmam que existem algumas decisões importantes, como decidir o tamanho da amostra qualitativa e quais resultados quantitativos acompanhar. Neste trabalho, tamanho da

amostra qualitativa foi dependente da quantitativa, pois o interesse era acompanhar as mesmas respondentes do questionário. Foram obtidos 17 contatos telefônicos via questionário quantitativo e foi entrado em contato via Whatsapp com mensagem de texto. Das 17 contatadas, 10 deram retorno e 09 aceitaram participar da entrevista.

Com relação a quais elementos do questionário quantitativo acompanhar optou-se por acompanhar os dados que se mostraram mais discrepantes, sendo eles: os relatos de assédio, a relação entre trabalho e pandemia onde os dados se mostraram inconsistentes e a instabilidade no ambiente de trabalho. A escolha pela etapa qualitativa também se ancora no desejo de ouvir os sentidos e percepções atribuídos ao trabalho terceirizado pelas próprias trabalhadoras, permitindo a construção coletiva de narrativas.

Para Creswell e Clark (2013) os dados qualitativos também necessitam ser tratados com rigor, principalmente na transcrição e codificação. Os autores sugerem o uso de softwares qualitativos “Atualmente, uma abordagem mais prática é usar um dos muitos programas de computador de análise de dados qualitativos” (Creswell e Clark, 2013 p.186). Essa sugestão foi seguida ao adotar o uso do software IraMuTeq versão 0.7 na análise dos dados qualitativos, principalmente no processo de organização e relacionamento entre segmentos de textos.

O software IraMuTeq é definido por Camargo e Justo (2018, p. 3) como “um *software* licenciado por GNU GPL (v2) que permite fazer análises estatísticas sobre *corpora*1 textuais e sobre tabelas indivíduos/palavras (Loubère & Ratinaud, 2014). Ele ancora-se no *software* R (Aquino, 2014) e na linguagem *python*.” Ele viabiliza diferentes tipos de análise de dados textuais como a lexicografia básica, que abrange sobretudo a lematização e o cálculo de frequência de palavras; até análises multivariadas como classificação hierárquica descendente de segmentos de texto, análise de correspondências e análises de similitude. A análise parte de um corpus textual reunido em um único arquivo de texto e separados por linhas de comando.

O método de coleta de dados qualitativos escolhido foram as entrevistas em profundidade. Marconi e Lakatos (2019) conceituam entrevista como uma conversação para que se obtenham informações a respeito de determinado assunto. Mencionam ainda a importância da precisão, focalização, fidedignidade e validar do

ato social com a conversação. Optamos por entrevistas semiestruturadas, que para Sampieri, Collado e Lucio (2006) se baseiam em um guia de assuntos ou questões e o pesquisador tem liberdade para introduzir mais questões para buscar maior precisão nos conceitos ou mais informações. O roteiro da entrevista encontra-se no Apêndice II.

Outro desafio para a etapa qualitativa foi o uso de ferramentas de tecnologia da informação para a coleta de dados. Foram contatadas as 17 respondentes, via aplicativo Whatsapp, solicitando agendamento de um dia e horário para uma entrevista através do mesmo aplicativo por chamada de voz. De todas estas, 09 aceitaram participar da entrevista. Sampieri, Collado e Lucio (2006) falam da importância de um “clima de confiança” entre o entrevistado e o entrevistador, também chamado de *rapport*. Esse poderia ser um desafio, visto que não havia contato visual entre a entrevistadora e a entrevistada. Para facilitar a criação deste clima de confiança foi adotada uma postura mais informal na conversa, o uso dos nomes próprios, e foi garantido a entrevistada logo no início o sigilo das informações pessoais, que elas não seriam compartilhadas com a empresa terceirizada sendo esta a maior preocupação observada pela entrevistadora.

Durante o processo da entrevista a pesquisadora manteve também anotações numa ficha criada para cada uma das entrevistadas. Nesta ficha foi pontuando falas importantes, para que se necessário, fossem aprofundadas no fim de cada relato. Seguimos a orientação de Sampieri, Collado e Lucio (2006) de deixar a fala livre para a entrevistada após cada questionamento.

Mesmo com a barreira tecnológica com o uso da entrevista via chamada de voz, as entrevistas mostraram riqueza e diversidade no conteúdo. Obteve-se um total de 3 horas e 33 minutos de áudio de entrevistas. Um ponto que merece ser mencionado, foi percebida muita insegurança por parte das entrevistadas, visto que a maioria nunca tinha participado de uma pesquisa. Elas tinham medo de responder errado ou de falar coisas que não seriam importantes para a pesquisa. Porém foi trabalho da pesquisadora tranquilizá-las, criando *rapport*, afirmando que a entrevista era justamente para que elas relatassem as experiências delas no trabalho terceirizado.

Após a conclusão das entrevistas, as gravações de áudio foram transcritas pela pesquisadora, totalizando 47 laudas. Em seguida foi preparado o corpus textual para ser inserido no IraMuTeq. Após a limpeza do texto, conforme instruído no Manual do software foram rodadas as análises textuais e de conteúdo. O perfil das 09 entrevistadas encontra-se na tabela abaixo:

Quadro 3: Informações das entrevistadas

Identificação	Idade	Instituição que presta/prestou serviço como terceirizada	Raça	Escolaridade	Tempo na Empresa Atual	Experiência em outras empresas terceirizadas	Tempo Entrevista
Entrevistada 01	47	UFPEL	Branca	Ensino médio Completo	11 anos	2 outras empresas	38 minutos
Entrevistada 02	45	Hospital Universitário-FURG	Branca	Ensino Fundamental Completo	5 anos	2 outras empresas	19 minutos
Entrevistada 03	38	Hospital Universitário-FURG	Branca	Ensino Fundamental Incompleto	5 meses	3 outras empresas	11 minutos
Entrevistada 04	20	UFSM	Branca	Ensino médio Completo	Se demitiu. Trabalhou 1 ano e 2 meses	2 outras empresas	29 minutos
Entrevistada 05	38	FURG	Branca	Ensino médio Completo	2 anos	Não	13 minutos
Entrevistada 06	39	FURG	Branca	Ensino médio Completo	Demitiu. Trabalhou 3 anos e 8 meses	3 outras empresas	15 minutos
Entrevistada 07	40	FURG	Branca	Ensino médio Completo	6 anos	5 ou 6 outras empresas	18 minutos
Entrevistada 08	45	UFSM	Parda	Ensino médio Completo	9 anos	Não	36 minutos
Entrevistada 09	29	UFSM	Parda	Ensino médio Completo	5 anos	Não	34 minutos

Fonte: elaborado pela autora

Após a conclusão da análise dos dados qualitativos passou-se para a etapa de integração entre os dados qualitativos e quantitativos. Para Creswell e Clark (2013) o exame e interpretação dos dados consiste em técnicas analíticas aplicados tanto aos dados quantitativos quanto aos dados qualitativos. Os autores chamam a interpretação de extrair “inferências” e “metainferências”.

As inferências em pesquisas de métodos mistos são conclusões ou interpretações extraídas de elementos quantitativos e qualitativos separados de um estudo, assim como entre os elementos quantitativos e qualitativos, chamados de “metainferências”. (CRESWELL e CLARK, 2013 p.189)

De forma específica a interpretação de dados nos projetos explanatórios para os autores envolve como os dados qualitativos ajudam a explicar os resultados quantitativos. Na integração dos dados quantitativos e qualitativos a estratégia utilizada foi “mostra de categoria/tema na análise dos dados fundidos” de Creswell e Clark (2013), que é uma modalidade de análise de conteúdo. No tipo de estudo realizado, os autores afirmam que as metainferências se “relacionam e se o elemento quantitativo do acompanhamento proporciona um entendimento mais generalizado do problema do que apenas a base de dados qualitativa” (Creswell e Clark, 2013 p.211)

Assim a validade dos estudos em métodos mistos centra-se nas estratégias que lidam com a coleta, análise e interpretação de dados, garantindo a conexão dos elementos quantitativos e qualitativos do estudo, no caso desta tese apoiado em softwares e na análise de conteúdo. A seguir iniciamos a análise dos dados.

## 6 TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO RS: ANÁLISE DOS DADOS MISTOS

### 6.1 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS

A análise da etapa quantitativa desta tese foi realizada através do uso do *Microsoft Excel 365*, para tabulação dos dados e organização dos resultados. Para compilar os dados, *SPSS versão 20*, usado amplamente pela comunidade científica devido a facilidade de manuseio, sendo “point click”, além das mais diversas opções de manuseios para elaborações de tabelas e gráficos, assim como, testes estatísticos paramétricos e não paramétricos, além de vários tipos de modelos.

Foram obtidos um total de 94 questionários respondidos de um universo populacional de 561 trabalhadoras terceirizadas no estado do RS, dados estes informados pelas instituições contatadas por e-mail. O alfa de Cronbach de 65%, como explorado no item 5.3.

Iniciaremos a análise dos dados qualitativos apresentando as variáveis demográficas, sendo que todas as respondentes são do sexo feminino.

Tabela 10: Faixa Etária da Amostra

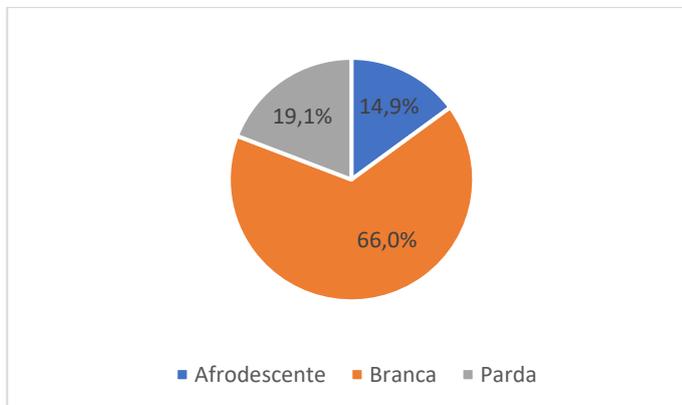
Faixa Etária	f	%
20 ---30	8	8,5%
30 ----40	21	22,3%
40 ---50	34	36,2%
50 ---60	24	25,5%
60 ---70	3	3,2%
Não informado	4	4,3%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das respondentes (36%) se encontra na faixa etária entre 40 e 50 anos (DP=9,92), seguido pelas respondentes na faixa de 50 a 60 anos (25,5%) e de

30 a 40 anos (22,3%). Outra variável demográfica importante é a raça das respondentes, representadas no gráfico abaixo:

Gráfico 10: Raça das Respondentes



Fonte: elaborado pela autora

Percebe-se que a grande maioria das respondentes se autodeclarou como branca ( $f = 62$ ), parda ( $f = 18$ ) e negra ( $f = 14$ ) respondentes. Um elemento relevante para a compreensão da amostra é a escolaridade, com dados apresentados na tabela a seguir.

Tabela 11: Frequência da Escolaridade da Respondentes

Escolaridade	f	%
Ensino Fundamental Completo	19	20,2%
Ensino Fundamental Incompleto	22	23,4%
Ensino Médio Completo	25	26,6%
Ensino Médio Incompleto	18	19,1%
Graduação Completa	2	2,1%
Graduação Incompleta	7	7,4%
Pós-Graduação	1	1,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Os dados presentes na tabela acima representam que 62,7% da amostra de trabalhadoras terceirizadas não tem o ensino médio completo, o que caracteriza uma amostra com grau de escolaridade baixo. Esta é uma variável importante para análise

dos dados, visto que baliza a capacidade das respondentes em responder o questionário online. A baixa escolaridade também pode ser uma justificativa para o baixo número de questionários obtidos, visto que as trabalhadoras podem ter dificuldade em manusear a ferramenta online de coleta de dados (Google Formulários).

O próximo dado apresentado refere-se a qual IFE no estado do Rio Grande do Sul a respondente presta/prestou serviço.

Tabela 12: IFE em que presta serviço

<b>Em qual instituição você trabalha como terceirizada atualmente?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
FURG - Universidade Federal do Rio Grande	46	48,9%
UFFS- Universidade Federal da Fronteira Sul	6	6,4%
UFPEL - Universidade Federal de Pelotas	6	6,4%
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul	4	4,3%
UFSM – Universidade Federal de Santa Maria	26	27,7%
OUTROS	6	6,4%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Na análise dos dados das respondentes percebe-se que a maioria delas trabalha na FURG (48,9%). Esse fato pode ser justificado pelo fato da autora ser servidora junto à universidade, e teve maior acesso para divulgar o questionário online com as trabalhadoras terceirizadas desta instituição. Em seguida temos as terceirizadas que prestam serviço para a UFSM (27,7%).

O próximo questionamento feito é sobre o tempo de trabalho na empresa terceirizada atual.

Tabela 13: Tempo de serviço na empresa terceirizada atual

<b>Há quanto tempo você trabalha na empresa terceirizada atual?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Menos de 1 ano	18	19,1%
De 1 a 3 anos	37	39,4%
De 3 a 5 anos	21	22,3%
De 5 a 10 anos	15	16,0%
De 10 a 15 anos	3	3,2%

Total

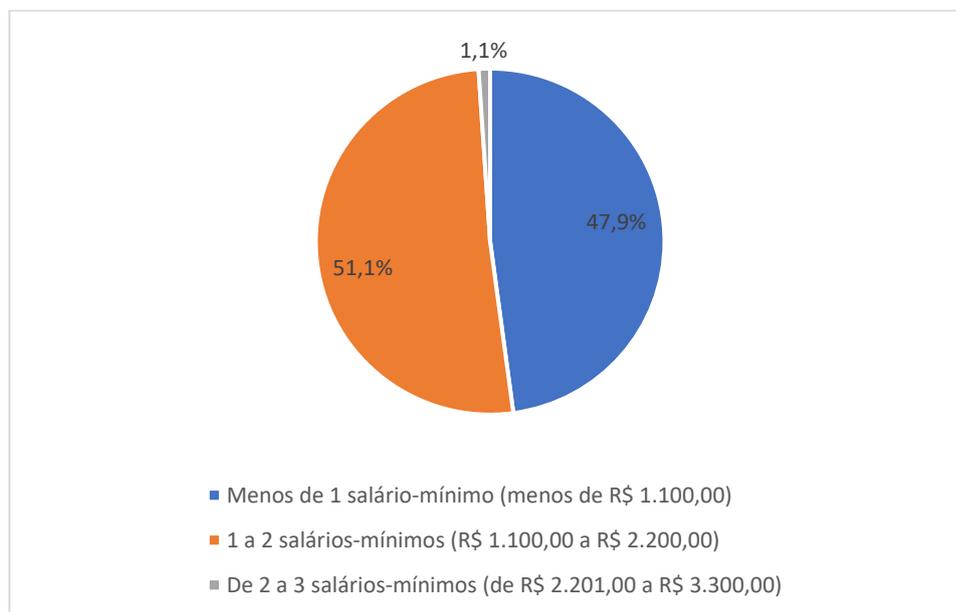
94

100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Essa questão está relacionada a condição objetiva “Rotatividade/Instabilidade” levantada no referencial teórico. Os dados mostram que a 58% das respondentes está há menos de 3 anos na empresa atual. Uma das condições da precarização é a instabilidade. A grande maioria das trabalhadoras terceirizadas, apesar de estarem a sua maioria na faixa etária entre 40 e 50 anos, está há menos de 3 anos na empresa atual. O fato dos contratos entre empresas terceirizadas e IFES terem duração máxima de 60 meses pode estar diretamente relacionado com este dado.

Gráfico 11: Renda das Trabalhadoras Terceirizadas Respondentes



Fonte: elaborado pela autora

Os dados do gráfico apontam que 47,9% das respondentes ganham menos de um salário-mínimo, isso significa  $f=45$ . Isso se dá pelo fato de um grande número delas não ter jornada laboral de 8 horas diárias, e sim de 5 ou 6 horas. Esse dado deflagra a baixa remuneração destas trabalhadoras. O segundo grupo, com 51,1% representa um total de 48 respondentes com remuneração entre 1 e 2 salários-mínimos e apenas 1 respondente (1,1%) com salário entre 2 e 3. No referencial teórico, o trabalho de Pelatieri *et al* (2018) afirma que a comparação com um trabalhador não terceirizado, a renda é em média 23,4% inferior.

Outro dado demográfico é o percentual de insalubridade é recebido pelas respondentes. Há uma distinção de recebimento de insalubridade nas trabalhadoras da limpeza e higienização nas IFES, visto que apenas as que lidam com lixo e resíduos de banheiro público necessitam receber o valor máximo (40%). Essa distinção entre trabalhadoras de mesmo contrato, e empregadas pela mesma empresa, foi autorizada nos termos do item II da Súmula 448 do C. TST, que afirma que

a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, não se equipara à limpeza em residências e escritórios, ensejando pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, por incidência do disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. (BRASIL, 2014)

Assim, visando cortar custos, as IFES apostam em duas equipes de limpeza, uma que recebe insalubridade máxima (40%) e limpa banheiros e outro grupo, que recebe insalubridade média (20%), e realiza a limpeza de demais áreas.

Tabela 14: Insalubridade

<b>Com relação ao percentual de insalubridade salarial para realização das tarefas de limpeza, você recebe:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20%	38	40,4%
40%	51	54,3%
Não recebo	3	3,2%
outros	2	2,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Percebe-se que a maioria das respondentes (54,4%) afirma que recebem a insalubridade máxima de 40%. O fato da baixa escolaridade das trabalhadoras pode motivar o fato de 3,2% delas afirmarem não receber o valor ou deixar a resposta em branco 2,1%. De forma sucinta, podemos dizer que as respondentes são do sexo feminino, apresentam em sua maioria mais de 40 anos de idade, tem baixa escolaridade e renda que gira entre 01 e 02 salários-mínimos mensal.

Apresentamos na tabela a seguir as médias gerais das questões, com os valores de desvio padrão, variância, assimetria e curtose.

Tabela 15: Médias das questões de múltipla escolha, desvio padrão e variância

	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ETNIA_COD	2,04	,585	,342	-,004	,249	,001	,493
ESTCIV_COD	2,12	1,014	1,029	,076	,249	-1,521	,493
ESC_COD	2,86	1,471	2,163	,679	,249	,049	,493
Há quanto tempo você trabalha na empresa terceirizada atual?	2,45	1,074	1,153	,460	,249	-,536	,493
Você já trabalhou em outra empresa terceirizada, além da atual? Se sim, quantas?	1,80	,742	,550	,668	,249	,174	,493
Assinale a sua faixa de rendimento mensal:	1,53	,523	,273	,101	,249	-1,477	,493
Com relação ao percentual de insalubridade salarial para realização das tarefas de limpeza, você recebe:	1,65	,581	,338	,232	,249	-,669	,493
Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho.	1,32	,768	,590	2,603	,250	6,081	,495
Foram feitos comentários ofensivos sobre você, suas atitudes ou sobre sua vida privada.	1,37	,874	,763	2,939	,251	8,867	,498
Foi alvo de comportamentos intimidativos, tais como "apontar o dedo", invasão do seu espaço pessoal, empurrões.	1,26	,671	,450	2,922	,249	8,281	,493
Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.	1,27	,778	,606	3,547	,249	12,915	,493
Foram feitas alegações negativas contra a senhora.	1,27	,665	,442	3,074	,251	11,409	,498
Foi pressionada a não pedir/obter um direito que a senhora tem.	1,32	,806	,650	3,128	,249	10,207	,493

Foi submetida a cantadas e a insinuações sexuais.	1,10	,423	,179	5,120	,253	28,978	,500
Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.	1,04	,203	,041	4,606	,249	19,637	,493
Os comportamentos negativos mencionados anteriormente já aconteciam antes da pandemia de COVID-19?	1,57	,499	,249	-,286	,283	-1,974	,559
Os comportamentos negativos mencionados anteriormente diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19?	2,57	,633	,400	-1,218	,325	,431	,639
Acredito que a minha rotina de trabalho é estressante.	2,45	1,396	1,949	,754	,249	-,691	,493
O medo de perder o emprego me causa sofrimento.	2,30	1,501	2,254	,916	,249	-,641	,493
Percebo que meu comportamento piorou em função do meu trabalho. (como uso de drogas, álcool ou comportamento violento)	1,35	,901	,811	2,580	,249	5,987	,493
Percebo aumento de problemas psicológicos, cuja origem, acredito que estão conectadas ao meu trabalho atual. Por exemplo: estresse, angústia, mudança de humor, ansiedade, depressão, sensação de esgotamento, insegurança.	2,01	1,441	2,075	1,260	,249	,124	,493
Com relação ao sofrimento psicológico (estresse, depressão, ansiedade e mudanças comportamentais) motivado pelo trabalho, você já os	1,49	,503	,253	,026	,274	-2,053	,541

sentia antes da pandemia de COVID-19?							
Caso você sinta sofrimento psicológico em função do seu trabalho, estes sintomas diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19, na sua avaliação?	2,11	,907	,823	-,229	,304	-1,773	,599
Na sua rotina de trabalho diária, você consegue realizar todas as atividades nas 8 horas de trabalho?	1,21	,411	,169	1,427	,249	,035	,493
Qual a média de horas extras por mês que você realiza?	1,10	,417	,174	5,210	,249	30,028	,493
Você percebe se existe diferença nos salários pagos para os colegas do sexo masculino?	2,02	,586	,344	-,002	,249	,001	,493
Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?	3,38	1,262	1,594	-,172	,249	-1,013	,493
Caso você considere alto ou muito alto o risco de você ser demitida nos próximos 6 meses, explique o motivo, na sua visão:	2,18	,883	,779	-,380	,550	-1,669	1,063
Caso você fosse demitida do emprego atual, qual nível de dificuldade você acha que teria para encontrar um novo emprego de carteira assinada?	2,30	1,025	1,050	,411	,249	-,173	,493
Você já se sujeitou a alguma situação que considerou desagradável por ter medo de perder o emprego?	1,69	,464	,216	-,843	,249	-1,318	,493

Você tem alguma atividade que complementa a sua renda? Algum “bico”, como faxinas, vender Avon...	1,70	,460	,211	-,898	,249	-1,219	,493
Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?	1,11	,310	,096	2,595	,249	4,836	,493
Caso tenha marcado “SIM” na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?	2,46	1,197	1,432	1,274	,263	1,803	,520

Fonte: elaborado pela autora

Agora apresentaremos o teste qui-quadrado ( $\chi^2$ ) que é usado para aferir associação entre as variáveis, sendo p-valor menor que 0,05 (5%), rejeita-se a hipótese nula de que não há associação entre as variáveis, ou seja, a um nível de significância de 5%, que há relevância estatística de associação entre as variáveis (Dancey e Reidy, 2006).

Tabela 16: Relação entre Renda x Escolaridade

Escolaridade	Faixa Renda								Teste Qui-Quadrado
	Menos de 1 salário-mínimo (menos de R\$ 1.100,00)		1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.100,00 a R\$ 2.200,00)		De 2 a 3 salários-mínimos (de R\$ 2.201,00 a R\$ 3.300,00)		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	12	26,7%	7	14,6%	0	0,0%	19	20,2%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	10	22,2%	12	25,0%	0	0,0%	22	23,4%	
Ensino Médio Completo	11	24,4%	13	27,1%	0	0,0%	24	25,5%	
Ensino Médio Incompleto	10	22,2%	9	18,8%	0	0,0%	19	20,2%	
Graduação Completa	0	0,0%	1	2,1%	1	100,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta	2	4,4%	5	10,4%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05

Fonte: elaborado pela autora

A tabela acima mostra a relação estatística significativa entre as variáveis renda e escolaridade das entrevistadas ( $p < 0,01$ ), conforme Dancey e Reidy (2006). Conforme os dados apresentados quanto maior a escolaridade, maior a renda. As

trabalhadoras terceirizadas com menor escolaridade, nível fundamental incompleto, representam 23,4% e tem renda entre 1 e 2 salários-mínimos (25%). Já as respondentes com graduação completa representam 2,1% e representam 100% da maior margem salarial.

Esses dados verificam que há uma correlação estatística entre renda e escolaridade. No contexto deste estudo, onde estamos pesquisando mulheres em situação de vulnerabilidade social, este é um dado a ser destacado. A precarização da mão-de-obra feminina é estrutural da dinâmica do capital (Souza e Guedes,2016) e permitir as mulheres acesso à educação é um caminho que comprovadamente pode transformar a sua realidade laboral. Porém é importante mencionar que a educação não consegue romper com a divisão sexual do trabalho, que permeia o labor feminino.

O próximo teste qui-quadrado a ser analisado é a relação entre raça e escolaridade, outras variáveis que a análise dos dados mostrou associação.

Tabela 17: Relação entre Raça x Escolaridade

Escolaridade	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	1	7,1%	13	21,0%	5	62,5%	19	20,2%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	4	28,6%	13	21,0%	5	62,5%	22	23,4%	
Ensino Médio Completo	7	50,0%	13	21,0%	4	50,0%	24	25,5%	
Ensino Médio Incompleto	2	14,3%	14	22,6%	3	37,5%	19	20,2%	
Graduação Completa	0	0,0%	2	3,2%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta	0	0,0%	7	11,3%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	1	1,1%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05

Fonte: elaborado pela autora

Essa tabela confere que existe relação significativa entre raça e escolaridade ( $p < 0,01$ ). Entre as mulheres negras, não temos nenhuma respondente com graduação. Já entre as trabalhadoras terceirizadas autodeclaradas pardas, é onde há a maior concentração de nível fundamental. Nas respondentes brancas há uma distribuição homogênea entre as escolaridades, de ensino fundamental e ensino médio e um valor representativo de graduação incompleta (11,3%).

Com relação a estes dados é possível perceber que existe uma concentração maior de mulheres não-brancas (negras e pardas) nos estratos de mais baixa escolaridade, enquanto nas respondentes brancas há uma distribuição mais homogênea entre os demais níveis. Dentre as trabalhadoras pesquisadas, as mulheres não-brancas têm escolaridade mais baixa do que as brancas.

Essa discussão foi trazida quando apresentamos a questão da precarização do trabalho feminino e como o racismo é estruturante nas diferentes formas de exploração, como discutido por Dantas e Cisne (2017). Além disso, o racismo expõe as mulheres pardas e negras à uma dimensão de superexploração.

Após a apresentação das informações sociodemográficas, iniciaremos a análise das respostas obtidas nos questionários. Como já apresentado, o questionário se dividiu em dois blocos, um de variáveis subjetivas composto das questões 12 até a questão 29. A maioria das questões são compostas por escala de medida não métrica no modelo Likert (Silva e Costa, 2014; Hair *et al* 2005) com 5 pontos medindo intensidade das situações mencionadas.

As questões de número 12 a 19 foram adaptadas do questionário NAQ-R de Einarsen, Raknes, Matthiesen (2000). Dos 22 comportamentos, foram escolhidos oito para serem reproduzidos neste questionário.

Iniciaremos apresentando os dados absolutos das respostas obtidas no questionário. Em seguida, apresentaremos as análises por teste qui-quadrado, que cruza a situação mencionada na pergunta com as variáveis demográficas, apontando correlações entre ambas, quando  $p < 0,05$ .

Tabela 18: Questão 12 – Variáveis Subjetivas

<b>Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	75	79,8%
DE VEZ EM QUANDO	11	11,7%
UMA VEZ AO MÊS	2	2,1%
SEMANALMENTE	5	5,3%
DIARIAMENTE	0	0,0%
Não informado	1	1,1%

Total	94	100,0%
-------	----	--------

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das respondentes afirma não ter experienciado situações de ridicularização nos últimos 06 meses, mas existem relatos nesse sentido em 19,1% das respondentes, com diferentes intensidades. Ou seja, há um número significativo de trabalhadoras que relatam situações sistemáticas de humilhação nos últimos 6 meses (f=18).

Tabela 19: Questão 13 – Variáveis Subjetivas

<b>Foram feitos comentários ofensivos sobre você, suas atitudes ou sobre sua vida privada.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	72	76,6%
DE VEZ EM QUANDO	13	13,8%
UMA VEZ AO MÊS	3	3,2%
SEMANALMENTE	1	1,1%
DIARIAMENTE	3	3,2%
Não informado	2	2,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Com relação a comentários ofensivos há uma redução em comparação a pergunta anterior para 18,1% das respondentes. Mas há uma indicação nesta questão do fato de 03 (3,2%) respondentes relatarem comentários ofensivos diários, o que deflagra pela literatura, condição de assédio moral.

Tabela 20: Questão 14 – Variáveis Subjetivas

<b>Foi alvo de comportamentos intimidativos, tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	79	84,0%
DE VEZ EM QUANDO	9	9,6%
UMA VEZ AO MÊS	3	3,2%
SEMANALMENTE	3	3,2%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Nessa questão f=15 respondentes relatam situações de comportamentos intimidativos de forma recorrente nos últimos 06 meses, mas em menor intensidade do que na questão 13.

Tabela 21: Questão 15 – Variáveis Subjetivas

<b>Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	80	85,1%
DE VEZ EM QUANDO	9	9,6%
UMA VEZ AO MÊS	1	1,1%
SEMANALMENTE	2	2,1%
DIARIAMENTE	2	2,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Com relação a discriminação física há 14,9% (f=14) de respondentes que afirmam sofrer esses comportamentos de forma frequente nos últimos 6 meses. Essa questão teve o teste qui-quadrado com relação a raça com  $p > 0,05$  com  $p = 0,091$ . Compreendendo que temos uma possibilidade de erro do Tipo I maior com este valor de “p”, os autores Dancey e Reidy, 2006, afirmam que o alfa é um valor arbitrário. Dessa forma, em certas situações, a rigidez estatística pode ser negativa para compreender a dimensão total dos dados obtidos. Assim o teste qui-quadrado da questão 15 por raça é apresentado abaixo:

Tabela 22: Questão 15 – Variável Raça – Teste Qui-Quadrado

<b>Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.</b>	<b>Raça</b>								<b>Teste Qui-Quadrado</b>
	<b>Negra</b>		<b>Branca</b>		<b>Parda</b>		<b>Total</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
NUNCA	12	85,7%	54	87,1%	14	77,8%	80	85,1%	<b><u>0,091</u></b>
DE VEZ EM QUANDO	1	7,1%	7	11,3%	1	5,6%	9	9,6%	
UMA VEZ AO MÊS	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,1%	
SEMANALMENTE	1	7,1%	0	0,0%	1	5,6%	2	2,1%	
DIARIAMENTE	0	0,0%	0	0,0%	2	11,1%	2	2,1%	

**Total** | 14 100,0% 62 100,0% 18 100,0% 94 100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Como discutido o valor de alfa não nos permite comprovar uma correlação estatística forte entre a questão e a variável raça. Contudo os dados estatísticos 01 (7,2%) respondente autodeclarada negra sofre comentários referentes a sua aparência física semanalmente, parda 01 (5,6%), e diariamente 02 (11,1%) afirmam sofrer comentários diariamente. Enquanto as respondentes autodeclaradas brancas não afirmaram sofrer comentários deste tipo, nem semanalmente nem diariamente. Neste contexto percebe-se a materialização da discriminação racial.

Já o teste qui-quadrado referente à variável escolaridade obteve  $p < 0,01$ , o que demonstra uma relação forte entre variáveis.

Tabela 23: Questão 15 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado

Escolaridade		Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.										Teste Qui-Quadrado		
		NUNCA		DE VEZ EM QUANDO		UMA VEZ AO MÊS		SEMANALMENTE		DIARIAMENTE			Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo		1	20,0	3	33,3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,2	<b>0,000</b>
		6	%	%								9	%	
Ensino Fundamental Incompleto		2	26,3	1	11,1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	23,4	
		1	%	%								2	%	
Ensino Médio Completo		1	23,8	2	22,2	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0	2	25,5	
		9	%	%						%		4	%	
Ensino Médio Incompleto		1	18,8	3	33,3	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,2	
		5	%	%								9	%	
Graduação Completa		2	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta		7	8,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>		8	100,	9	100,	1	100,0%	2	100,0	2	100,0	9	100,	
		0	0%	0%					%	%		4	0%	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05

Fonte: elaborado pela autora

Os dados apresentados apontam que, com questão a discriminação racial não há um padrão, sendo que quase todos os níveis de escolaridade reportam algum tipo de discriminação física. Nesta dimensão específica de análise, a escolaridade não é

um elemento que diferencia as trabalhadoras a não serem alvos de assédio. Esses dados remetem a discussão de racismo estrutural de Quijano (2005).

Tabela 24: Questão 16 – Variáveis Subjetivas

<b>Foram feitas alegações negativas contra a senhora.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	75	79,8%
DE VEZ EM QUANDO	11	11,7%
UMA VEZ AO MÊS	5	5,3%
SEMANALMENTE	0	0,0%
DIARIAMENTE	1	1,1%
Não informado	2	2,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Nessa questão 20,2% (f=19) relatam que já experienciaram relatos negativos no ambiente de trabalho. É a questão relacionada à assédio moral com maior número de respondentes assinalando como positivo, que já tiveram essa experiência. Os rumores, as conversas veladas podem ser apontadas, portanto, como a forma mais comum de assédio moral no contexto da pesquisa, de acordo com os dados obtidos.

Tabela 25: Questão 17 – Variáveis Subjetivas

<b>Foi pressionada a não pedir/obter um direito que a senhora tem.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	76	80,9%
DE VEZ EM QUANDO	12	12,8%
UMA VEZ AO MÊS	2	2,1%
SEMANALMENTE	2	2,1%
DIARIAMENTE	2	2,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

O fato de pressionar as trabalhadoras para que não solicitem um direito é uma forma de assédio moral também relatada com frequência pelas respondentes, sendo que f=18 delas relatam ter experienciado essa prática nos últimos 06 meses. Nesta questão o teste qui-quadrado apontou correlações fortes com  $p < 0,05$ .

Tabela 26: Questão 15 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado

Foi pressionada a não  
pedir/obter um direito que  
a senhora tem.

Raça

	Negra		Branca		Parda		Total		Teste Qui-Quadrado
	f	%	f	%	f	%	f	%	
NUNCA	9	64,3%	52	83,9%	15	83,3%	76	80,9%	<b>0,046</b>
DE VEZ EM QUANDO	4	28,6%	7	11,3%	1	5,6%	12	12,8%	
UMA VEZ AO MÊS	1	7,1%	1	1,6%	0	0,0%	2	2,1%	
SEMANALMENTE	0	0,0%	2	3,2%	0	0,0%	2	2,1%	
DIARIAMENTE	0	0,0%	0	0,0%	2	11,1%	2	2,1%	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05

Fonte: elaborado pela autora

Das trabalhadoras terceirizadas autodeclaradas pardas 2 (11,1%) delas afirmam que são assediadas com este objetivo diariamente.

Tabela 27: Questão 18 – Variáveis Subjetivas

Foi submetida a cantadas e a insinuações sexuais.	f	%
NUNCA	85	90,4%
DE VEZ EM QUANDO	4	4,3%
UMA VEZ AO MÊS	1	1,1%
SEMANALMENTE	1	1,1%
DIARIAMENTE	0	0,0%
Não informado	3	3,2%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Com relação ao assédio sexual foi relatado por f=5 (6,5%) respondentes de forma frequente. É um número alto de respondentes que relatam assédio sexual nos últimos 6 meses, sendo que elas trabalham em um contexto predominantemente feminino. Infelizmente, a origem do assédio sexual não é discutida, mas é importante mencionar que independente da origem (seja na IFES ou na empresa terceirizada), as mulheres que trabalham em contratos terceirizados de limpeza estão expostas e este tipo de violência.

Tabela 28: Questão 18 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado

**Escolaridade**

**Foi submetida a cantadas e a insinuações sexuais.**

		NUNCA		DE VEZ EM QUANDO		UMA VEZ AO MÊS		SEMANALMENTE		Total		Teste Qui-Quadrado
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo		1	21,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	19,1%	<b>0,028</b>
		8								8		
Ensino Fundamental Incompleto		1	21,2%	2	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	21,3%	
		8								0		
Ensino Médio Incompleto		2	24,7%	1	25,0%	1	100,0%	1	100,0%	2	25,5%	
		1								4		
Ensino Médio Incompleto		1	22,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,2%	
		9								9		
Graduação Completa		2	2,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta		7	8,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação		0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>		8	100,0%	4	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	9	100,0%	
		5	%		%					4	%	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05

Fonte: elaborado pela autora

A relação entre assédio sexual e escolaridade apresentou  $p < 0,05$ , sendo que todas as mulheres que mencionaram ser vítimas dessa forma de assédio têm baixa escolaridade (ensino fundamental ou médio incompleto). A baixa escolaridade pode ser um dos motivos que expõe as trabalhadoras ao assédio sexual.

Tabela 29: Questão 19 – Variáveis Subjetivas

<b>Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	90	95,7%
DE VEZ EM QUANDO	4	4,3%
UMA VEZ AO MÊS	0	0,0%
SEMANALMENTE	0	0,0%
DIARIAMENTE	0	0,0%
Não informado	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

Com relação ao assédio físico, as respostas foram em 4,3% dos casos (f=4). As respostas de violência física mencionam baixa frequência, mas tem  $p < 0,05$  para as variáveis escolaridade e raça.

Tabela 30: Questão 19 – Variável Raça – Teste Qui-Quadrado

Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
NUNCA	14	100,0%	61	98,4%	15	83,3%	90	95,7%	<b>0,014</b>
DE VEZ EM QUANDO	0	0,0%	1	1,6%	3	16,7%	4	4,3%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05**

Fonte: elaborado pela autora

Percebe-se que a maioria das vítimas de abuso físico (16,7%) se autodeclaram pardas (f=3), e apenas 1 (1,6%) é branca.

Tabela 31: Questão 19 – Variável Escolaridade – Teste Qui-Quadrado

Escolaridade	Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.						Teste Qui-Quadrado
	NUNCA		DE VEZ EM QUANDO		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	19	21,1%	0	0,0%	19	20,2%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	21	23,3%	1	25,0%	22	23,4%	
Ensino Médio Incompleto	22	24,4%	2	50,0%	24	25,5%	
Ensino Médio Completo	19	21,1%	0	0,0%	19	20,2%	
Graduação Completa	2	2,2%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta	7	7,8%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação	0	0,0%	1	25,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>	90	100,0%	4	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05**

Fonte: elaborado pela autora

Este teste avaliou  $p < 0,01$ , sendo que a maioria das respondentes são de baixa escolaridade e apenas uma delas com pós-graduação, que afirmam ter sofrido

assédio físico nos últimos 06 meses. É mais uma correlação estatística forte, que pode assinalar um dos elementos centrais da precarização laboral feminina.

O próximo bloco que questões, que compreende das questões 20 a 22, relaciona os comportamentos negativos das questões 12 a 19 e a pandemia de COVID-19, questionando se houve alguma mudança em função dela.

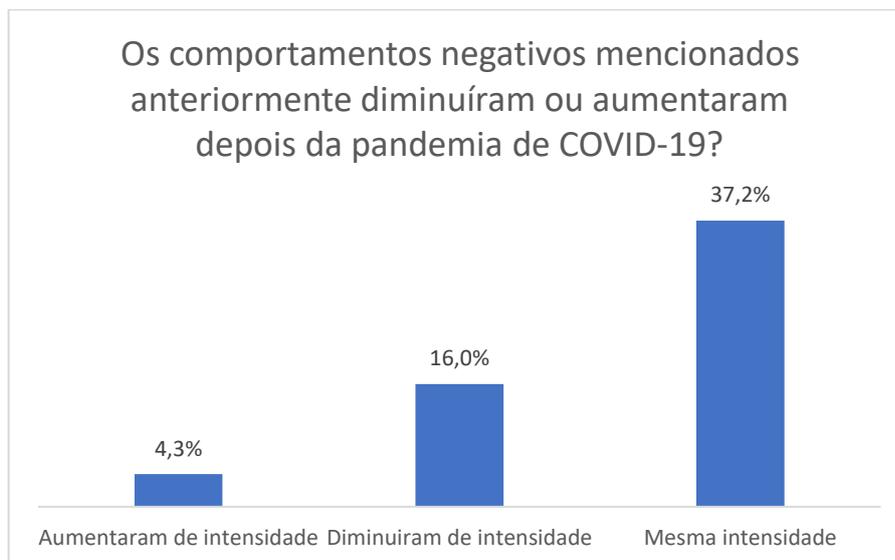
Tabela 32: Questão 20 – Variáveis Subjetivas

<b>Os comportamentos negativos mencionados anteriormente já aconteciam antes da pandemia de COVID-19?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sim	31	33,0%
Não	41	43,6%
Não informado	22	23,4%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

A tabela apresenta a frequência de respostas da questão 20. É perceptível muitas respostas como “não informado”, mas com um número relevante de respostas afirmativas. É justificável, visto que muitas respondentes no primeiro bloco de questões marcaram que nunca haviam experienciado os comportamentos listados nas questões iniciais. Os resultados mostram que para 43,6% das respondentes houve um aumento nos comportamentos considerados negativos na pandemia.

Gráfico 12: Questão 21 – Variáveis Subjetivas

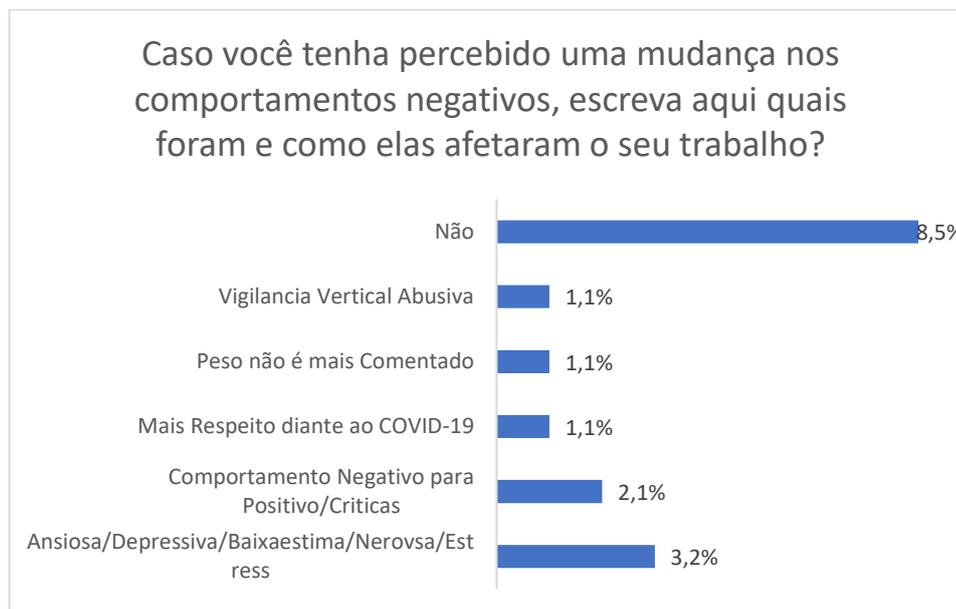


Fonte: elaborado pela autora

Com relação a intensidade dos comportamentos negativos experienciados, a maioria considera que eles se mantêm com a mesma intensidade (37,2%). Esses dados permitem a inferência de que os comportamentos relacionados a assédio já aconteciam previamente à pandemia, e se mantiveram no período pandêmico, o que tem resultado contraditório ao da questão 20. Essa discrepância pode ser justificada pelo grande número de respondentes que deixou a questão 20 sem resposta.

A última pergunta deste bloco é uma pergunta descritiva, que questiona a forma com que os comportamentos negativos afetam o trabalho das trabalhadoras terceirizadas. As respostas foram categorizadas e apresentadas no gráfico.

Gráfico 13: Questão 22 – Variáveis Subjetivas

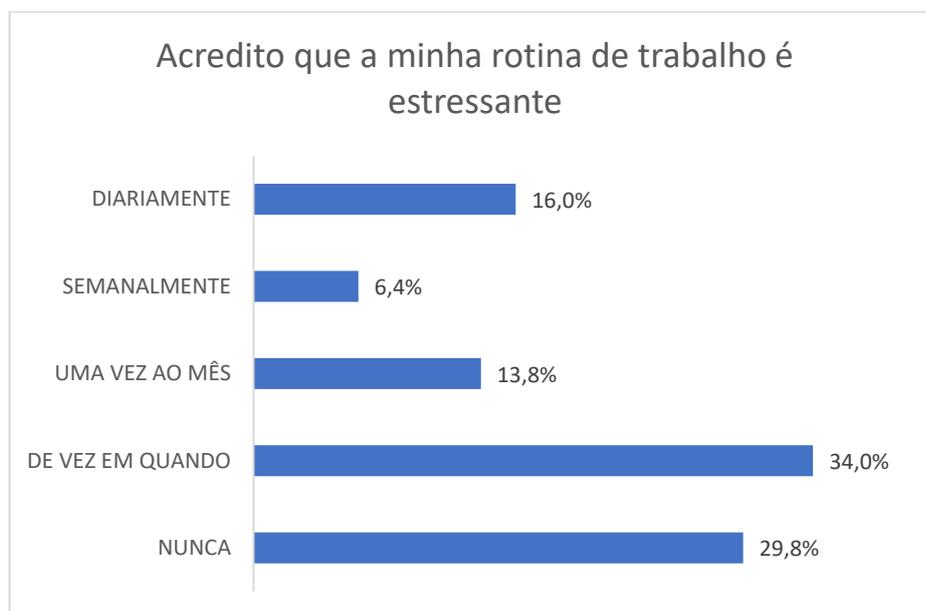


Fonte: elaborado pela autora

Os relatos de sofrimento psíquico foram mencionados por 3 (3,2%) respondentes, questão esta não obrigatória ao preencher o questionário. Esses relatos descritivos foram subsídios para a dimensão qualitativa da pesquisa, onde as entrevistadas foram questionadas de forma mais aprofundada sobre essas experiências.

No terceiro bloco do questionário ainda foram tratadas outras dimensões subjetivas, como estresse e sofrimento. As questões 23 a 26 usam uma escala Likert de intensidade.

Gráfico 14: Questão 23 – Variáveis Subjetivas



Fonte: elaborado pela autora

A questão do estresse é um elemento citado por  $f=15$  (16%). É um valor representativo de respondentes que acreditam que o trabalho que realizam é estressante. A resposta mais frequente é (de vez em quando) com  $f= 32$ .

O estresse para Meireles (2015) é um dos elementos causadores do sofrimento no trabalho. Ele se caracteriza pelo esgotamento generalizado, físico, mental e emocional, que acarreta baixa autoestima e relações interpessoais problemáticas. Outra dimensão que a autora menciona é o medo de desemprego, abordado na questão 24.

Tabela 33: Questão 24 – Variáveis Subjetivas

O medo de perder o emprego me causa sofrimento.	f	%
NUNCA	39	41,5%
DE VEZ EM QUANDO	26	27,7%
UMA VEZ AO MÊS	9	9,6%
SEMANALMENTE	2	2,1%
DIARIAMENTE	18	19,1%
Não informado	0	0,0%

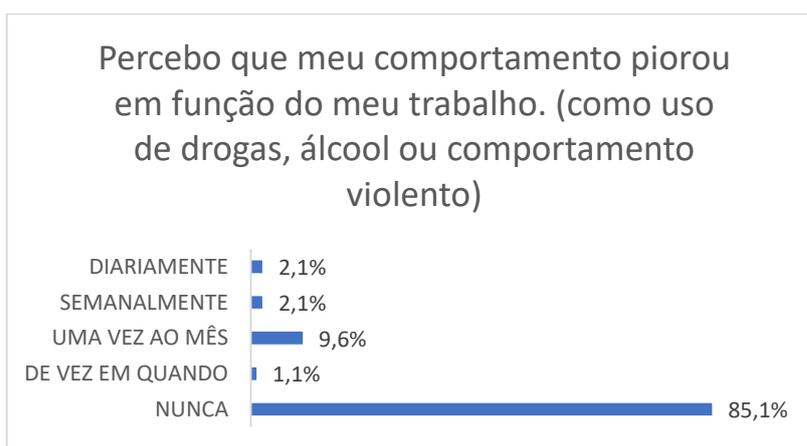
Total	94	100,0%
-------	----	--------

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das consultadas afirma que o medo de perder o emprego não causa sofrimento (41,5%). Todavia 19,1% (f=18) afirmam que esse medo é uma realidade diária no seu ambiente de trabalho. Esses dados discrepantes podem ser justificados pela amostra de respondentes ser de diferentes regiões do estado, e contratos terceirizados com empresas múltiplas, fazendo com que haja essa polarização nas respostas sobre o medo do desemprego.

O sofrimento no trabalho, causado pelo estresse e insegurança, podem ter consequências físicas e emocionais (Söderberg *et al*, 2014). Essas consequências são investigadas nas questões 25, 26 e 27.

Gráfico 15: Questão 25 – Variáveis Subjetivas



Fonte: elaborado pela autora

A maioria das respondentes afirmaram que não consideram piora no comportamento em função do trabalho (f= 80). No total, f=14 respondentes afirmam que perceberam mudanças comportamentais em função do trabalho, e essa dimensão será explorada com mais profundidade na etapa qualitativa.

Tabela 34: Questão 26 – Variáveis Subjetivas

<b>Percebo aumento de problemas psicológicos, cuja origem, acredito que estão conectadas ao meu trabalho atual. Por exemplo: estresse, angústia, mudança de humor, ansiedade, depressão, sensação de esgotamento, insegurança.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NUNCA	52	55,3%
DE VEZ EM QUANDO	19	20,2%
UMA VEZ AO MÊS	7	7,4%
SEMANALMENTE	2	2,1%
DIARIAMENTE	14	14,9%
Não informado	0	0,0%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Nesta questão, há uma maior dispersão entre as respostas obtidas em razão da intensidade dos problemas psicológicos. Um percentual de 44,6% das respondentes afirma sentir problemas psicológicos relacionados ao trabalho, contra 55,3% que afirmam não sentir.

É interessante analisar as questões 25 e 26 de forma conjunta. As respondentes consideram que não há alteração significativa no seu comportamento, mas um número considerável delas afirma sentir impacto psicológico. Os autores que analisam a dimensão do sofrimento psíquico, como Meireles (2015), afirmam que o sofrimento psíquico se manifesta também na dimensão física dos trabalhadores, o que aponta uma inconsistência nas respostas obtidas. Essa dimensão será explorada em profundidade nos dados qualitativos, visando esclarecer este contexto de estudo.

As questões 27 e 28 confrontam o sofrimento psíquico e a pandemia de COVID-19, se eles já eram percebidos e sua intensidade.

Tabela 35: Questão 27 – Variáveis Subjetivas

<b>Com relação ao sofrimento psicológico (estresse, depressão, ansiedade e mudanças comportamentais) motivado pelo trabalho, você já os sentia antes da pandemia de COVID-19?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sim	39	41,5%
Não	38	40,4%
Não informado	17	18,1%

Total

94

100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Relacionado ao sofrimento psicológico e o momento pandêmico, houve quase um empate entre as trabalhadoras terceirizadas que consideram que eles já aconteciam antes da pandemia, ou não, entre 41,5% e 40,4% respectivamente. Ou seja, as respondentes consideram que o contexto de sofrimento não está atrelado com a pandemia. O teste qui-quadrado desta questão apontou  $p < 0,05$ .

Tabela 36: Questão 27 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado

Com relação ao sofrimento psicológico motivado pelo trabalho, você já os sentia antes da pandemia de COVID-19?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sim	0		26	53,1%	8	47,1%	34	36,2%	<b>0,000</b>
Não	0		23	46,9%	9	52,9%	32	34,0%	
<b>Total</b>	0		49	100,0%	17	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

O teste qui-quadrado da questão 27 aponta uma relação estatisticamente forte entre raça e o sofrimento psíquico, sendo um total 53,1% de trabalhadoras brancas e 47,1% das trabalhadoras autodeclaradas pardas já percebiam sentir sofrimento psicológico antes da pandemia.

Tabela 37: Questão 27 – Variável Escolaridade– Teste Qui-Quadrado

Escolaridade	Com relação ao sofrimento psicológico motivado pelo trabalho, você já os sentia antes da pandemia de COVID-19?						Teste Qui-Quadrado
	Sim		Não		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	9	23,1%	7	18,4%	16	17,0%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	10	25,6%	10	26,3%	20	21,3%	
Ensino Médio Completo	8	20,5%	10	26,3%	18	19,1%	
Ensino Médio Incompleto	8	20,5%	9	23,7%	17	18,1%	
Graduação Completa	1	2,6%	0	0,0%	1	1,1%	
Graduação Incompleta	3	7,7%	1	2,6%	4	4,3%	
Pós-Graduação	0	0,0%	1	2,6%	1	1,1%	
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0%</b>	<b>38</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

O qui-quadrado da variável escolaridade também apresentou  $p < 0,01$ . Isso comprova a correlação estatística entre escolaridade e o sofrimento psicológico. A associação entre os dados é que os estratos com menor escolaridade perceberam sofrimento psicológico com maior frequência. De forma articulada aos demais dados levantados, a pandemia não aumentou essa percepção para a maioria das respondentes ( $f=39$ ).

Tabela 38: Questão 28 – Variáveis Subjetivas

Caso você sinta sofrimento psicológico em função do seu trabalho, estes sintomas diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19, na sua avaliação?	f	%
Aumentaram	22	23,4%
Diminuíram	11	11,7%
Mesma intensidade	29	30,9%
Não informado	32	34,0%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

A questão 28 tem os resultados relacionados a questão 27, visto que as trabalhadoras terceirizadas não perceberam aumento na intensidade dos sintomas de

sofrimento psicológico (30,9%) com a pandemia. Para a maioria das respondentes, os sintomas se mantiveram com a mesma intensidade.

A questão 29 é uma questão descritiva, para o encerramento do terceiro bloco de questões, e não era uma questão obrigatória. O resultado dos relatos foi compilado na tabela abaixo:

Tabela 39: Questão 29 – Variáveis Subjetivas

<b>Caso você tenha percebido uma piora de seus sintomas psicológicos durante a pandemia, relate como eles afetaram a sua vida e trabalho.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ansiedade/Estresse	12	12,8%
Cansaço físico/mental/insegurança/medo	4	4,3%
Não	6	6,4%
Não informado	71	75,5%
Outro	1	1,1%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Assim, a maioria das respostas descritivas se centram no relato de situações de sofrimento psíquico em suas diferentes dimensões (17,1%). Apesar de, nas questões objetivas sobre sofrimento e pandemia, os resultados sempre se centraram na não piora destes sintomas em função da pandemia. Este será um outro ponto para ser explorado na etapa qualitativa, a relação entre sofrimento psíquico e a pandemia.

De forma geral, as questões relacionadas as variáveis subjetivas apontaram cerca de 20% das trabalhadoras terceirizadas que responderam este questionário relatam alguma situação de assédio, sendo o mais expressivo o assédio moral (20,2% das respostas) e o menos expressivo o assédio físico (4,3% das respostas). A relação entre o assédio e a pandemia foi considerada pelas trabalhadoras que responderam ao questionário como não agravante, visto que elas apontam que os comportamentos são prévios a pandemia.

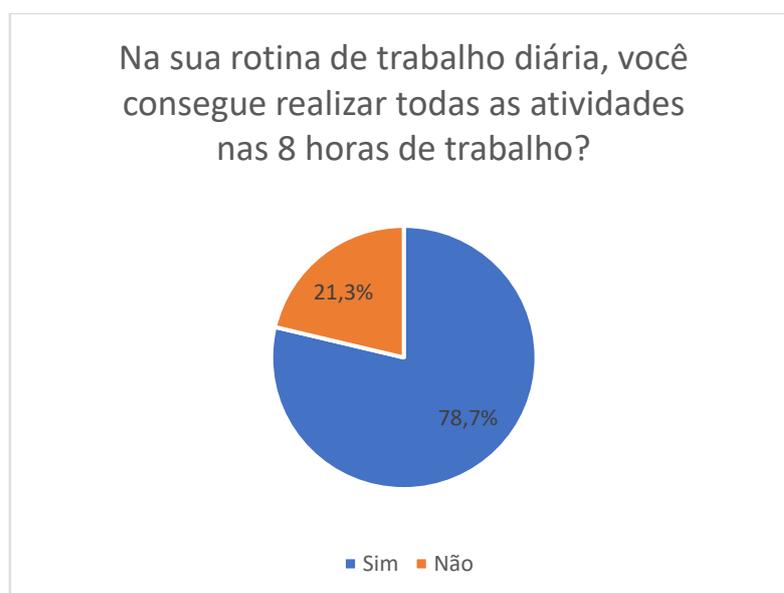
Com relação ao sofrimento psíquico a maioria considera seu trabalho estressante (70% das respondentes apontaram positivamente com alguma frequência). O sofrimento causado pela insegurança no emprego é menos citado

quando comparado ao estresse, porém tem uma incidência diária maior que o estresse, com 19,1% (f=18).

A relação entre mudanças comportamentais e sofrimento laboral, para as trabalhadoras terceirizadas, é aparentemente uma relação de difícil percepção para elas. Apesar da bibliografia apontar essa conexão, as respondentes em sua maioria, afirmaram que não houve mudanças na sua realidade de vida. A etapa qualitativa da pesquisa poderá gerar mais dados e informações sobre essa dimensão de análise.

Passamos agora a análise das condições objetivas da precarização, que compreendem 04 categorias levantadas na literatura (hiato salarial, rotatividade/instabilidade, trabalho informal e jornada de trabalho mais longa). Compreende as questões 30 a 42 do questionário. A primeira (questão 30) refere-se à jornada de trabalho. O gráfico é apresentado a seguir.

Gráfico 16: Questão 30 – Condições Objetivas



Fonte: elaborado pela autora

Essa questão tem o propósito de levantar informações sobre a intensificação de jornada de trabalho. A maioria das respondentes (f=74) afirma que consegue realizar todas as tarefas dentro da jornada e (f=20) afirmam que não conseguem. O teste qui-quadrado oferece inferências sobre esta questão, nas dimensões escolaridade e raça.

Tabela 40: Questão 30 – Variável Raça– Teste Qui-Quadrado

Na sua rotina de trabalho diária, você consegue realizar todas as atividades nas 8 horas de trabalho?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sim	14	100,0%	45	72,6%	15	83,3%	74	78,7%	<b>0,000</b>
Não	0	0,0%	17	27,4%	3	16,7%	20	21,3%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das trabalhadoras que reportam jornada insuficiente são em sua maioria brancas (27,4%) e pardas (16,7%).

Tabela 41: Questão 30 – Variável Escolaridade– Teste Qui-Quadrado

Escolaridade	Na sua rotina de trabalho diária, você consegue realizar todas as atividades nas 8 horas de trabalho?						Teste Qui-Quadrado
	Sim		Não		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	12	16,2%	7	35,0%	19	20,2%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	21	28,4%	1	5,0%	22	23,4%	
Ensino Médio Completo	22	29,7%	2	10,0%	24	25,5%	
Ensino Médio Incompleto	13	17,6%	6	30,0%	19	20,2%	
Graduação Completa	2	2,7%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta	4	5,4%	3	15,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação	0	0,0%	1	5,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>	74	100,0%	20	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

O teste qui-quadrado da mesma questão, sobre a variável escolaridade, aponta que as trabalhadoras com baixa escolaridade, principalmente nível fundamental incompleto (35%), são as que consideram a jornada insuficiente de forma mais frequente. Ou seja, a baixa escolaridade pode estar relacionada com uma jornada de

trabalho mais exaustiva. A questão 31 está relacionada a anterior, pois as que responderam de forma positiva deveriam justificar o motivo da jornada não ser suficiente.

Tabela 42: Questão 31 – Condições Objetivas

<b>Caso tenha respondido “NÃO” na questão anterior, por qual motivo você considera sua jornada insuficiente, você pode escolher mais de uma resposta:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Falta de material de limpeza/Má organização/Muitos prédios para limpar	15	16,0%
Poucas colegas para ajudar na limpeza	3	3,2%
Falta de Responsabilidade Profissional	1	1,1%
Não informado	75	79,8%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Das 20 respondentes que afirmaram ter jornada insuficiente, apenas 19 responderam à questão 31. A maior parte relatou mais de um motivo para a jornada ser insuficiente, como a falta de material de limpeza, má organização das atividades e muitos prédios para limpar. Os autores Alves (2009) e Lavinhas, Cordinha e Cruz (2016) apontam que a intensificação da jornada é uma das formas de precarização mais presente na atualidade, e ela não acompanha retorno financeiro. Outra dimensão da intensificação da jornada são as horas-extras, razão da questão 32.

Tabela 43: Questão 32 – Condições Objetivas

<b>Qual a média de horas extras por mês que você realiza?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NÃO REALIZO HORAS EXTRAS	88	93,6%
Menos de 5h mensais	4	4,3%
Entre 6 e 15h mensais	4	4,3%

Entre 16 e 25h mensais	4	4,3%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das respondentes não realiza horas-extras, provavelmente por ser uma política da empresa que as contrata. Um número pequeno (f=12) afirma que faz horas-extras, mantendo-se constante em todos as categorias questionadas em 4,3% das respondentes.

Tabela 44: Questão 32 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

Qual a média de horas extras por mês que você realiza?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
NÃO REALIZO HORAS EXTRAS	14	100,0%	59	95,2%	15	83,3%	88	93,6%	<b>0,000</b>
Menos de 5h mensais	0	0,0%	2	3,2%	2	11,1%	4	4,3%	
Entre 6 e 15h mensais	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%	1	1,1%	
Entre 16 e 25h mensais	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

Com relação as horas-extras, o teste qui-quadrado apresenta que a maioria das respondentes que afirmam desempenhá-las são pardas (16,7%). Nenhuma das mulheres negras afirma realizar horas-extras, mas também nenhuma delas mencionou na questão 30 ter jornada de trabalho insuficiente.

Já as autodeclaradas pardas, tanto na questão 30 quanto 31, a porcentagem foi a mesma (16,7%), sendo que todas elas afirmam fazer horas-extras. A discrepância está nas respostas das mulheres brancas, visto que 27,4% delas afirma ter jornada insuficiente e apenas 4,8% delas realizam horas extras. Esses dados serão aprofundados na etapa qualitativa da pesquisa, visando compreender com maior profundidade a relação entre jornada laboral e volume de trabalho.

A questão 33 se preocupa com a condição objetiva hiato salarial.

Tabela 45: Questão 33 – Condições Objetivas

Você percebe se existe diferença nos salários pagos para os colegas do sexo masculino?	f		%	
	Sim	15	16,0%	
Não	62	66,0%		
Talvez	17	18,1%		
Total	94	100,0%		

Fonte: elaborado pela autora

A maioria das trabalhadoras terceirizadas (66%) não percebe diferença salarial entre os colegas do sexo masculino e do sexo feminino. Isso pode estar ligado ao fato de os salários serem estipulados pela IFE contratante, o que não admite salários diferentes para cargos iguais. Porém, nos dados qualitativos, surgiram dimensões de diferenciação salarial que serão expostas no próximo capítulo.

Tabela 46: Questão 33 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

Você percebe se existe diferença nos salários pagos para os colegas do sexo masculino?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sim	3	21,4%	9	14,5%	3	16,7%	15	16,0%	<b>0,000</b>
Não	9	64,3%	43	69,4%	10	55,6%	62	66,0%	
Talvez	2	14,3%	10	16,1%	5	27,8%	17	18,1%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

O teste qui-quadrado sobre a questão do hiato salarial tem  $p < 0,05$ . O que reflete o fato da raça ser um elemento estatisticamente relevante nessa questão. As respondentes negras (21,4%) e pardas (16,7%), afirmam que percebem diferenças salariais, e 18,1% das respondentes afirma talvez. No total 34,1% das respondentes consideram que possa haver diferença salarial, e percentualmente essa percepção se dá com maior frequência nas respondentes não-brancas.

O enfoque salarial e o tratamento diferenciado com os trabalhadores do sexo masculino são elementos que serão aprofundados na etapa qualitativa da pesquisa, visto que a influência do patriarcado em um contexto predominantemente feminino pode-se apresentar em configurações múltiplas.

A condição objetiva instabilidade é a próxima a ser investigada e compreende das questões 34 a 38.

Tabela 47: Questão 34 – Condições Objetivas

<b>Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
ALTO	7	7,4%
BAIXO	17	18,1%
MÉDIO	28	29,8%
MUITO ALTO	17	18,1%
MUITO BAIXO	25	26,6%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Das respondentes 25,5% (f=24) consideram alto ou muito alto o risco de serem demitidas. A rotatividade feminina maior que a masculina é comprovada (Lavinias, Cordinha e Cruz, 2016), mas não percebido como um risco predominante na realidade das trabalhadoras terceirizadas nas IFES.

Tabela 48: Questão 34 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

<b>Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?</b>	<b>Raça</b>								<b>Teste Qui-Quadrado</b>
	<b>Negra</b>		<b>Branca</b>		<b>Parda</b>		<b>Total</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
ALTO	1	7,1%	5	8,1%	1	5,6%	7	7,4%	<b>0,000</b>
BAIXO	2	14,3%	12	19,4%	3	16,7%	17	18,1%	
MÉDIO	2	14,3%	21	33,9%	5	27,8%	28	29,8%	
MUITO ALTO	0	0,0%	13	21,0%	4	22,2%	17	18,1%	
MUITO BAIXO	9	64,3%	11	17,7%	5	27,8%	25	26,6%	

**Total** | 14 100,0% 62 100,0% 18 100,0% 94 100,0%

**\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

Relacionando raça e o risco de demissão, as respondentes que consideram risco muito alto são brancas (21%) e pardas (22,2%) em sua maioria. Há, portanto, uma compreensão similar no risco de demissão entre mulheres brancas e não-brancas. As demais alternativas, entre risco baixo e muito baixo, são ocupado pelas trabalhadoras terceirizadas negras e pardas.

Outro teste qui-quadrado com  $p < 0,05$  foi com relação a idade da respondente.

Tabela 49: Questão 34 – Variável Idade– Teste Qui-quadrado

**Faixa Etária** Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?

	Alto		Baixo		Médio		Muito Alto		Muito Baixo		Total		Teste Qui-Quadrado
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
20 --- 30	1	14,3%	0	0,0%	3	10,7%	3	20,0%	1	4,2%	8	8,5%	<b>0,000</b>
30 --- 40	1	14,3%	2	12,5%	1	35,7%	6	40,0%	2	8,3%	2	22,3%	
40 --- 50					0						1		
50 --- 60	3	42,9%	4	25,0%	8	28,6%	5	33,3%	1	58,3%	3	36,2%	
60 --- 70									4		4		
	2	28,6%	8	50,0%	6	21,4%	1	6,7%	7	29,2%	2	25,5%	
											4		
<b>Toal</b>	7	100,0%	1	100,0%	2	100,0%	1	100,0%	2	100,0%	9	100,0%	

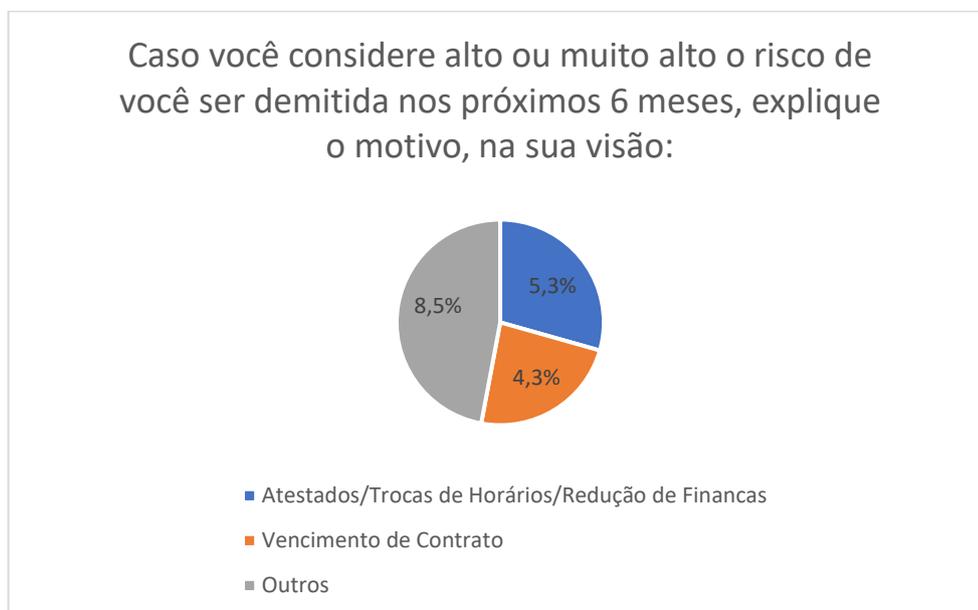
**\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

A faixa etária de trabalhadoras terceirizadas que considera o risco alto/muito alto de ser demitida é entre 40 a 50 anos. Isto significa pelo teste qui-quadrado, que há significância estatística entre o risco percebido de demissão e a variável idade com  $p < 0,05$ .

A questão 35 indagava de maneira descritiva as trabalhadoras que consideravam alto/muito alto o risco de demissão, buscando saber os motivos para esse entendimento. Os dados foram compilados no gráfico abaixo.

Gráfico 17: Questão 35 – Condição Objetiva



Fonte: elaborado pela autora

A maioria das trabalhadoras considera que o motivo para sua demissão está na crise financeira das empresas, troca de horários solicitadas e a falta ao trabalho por motivo de saúde (f=5) que elas afirmam como “botar atestado”. Já as demais, creditam a possível demissão ao fim do contrato da empresa com a IFE contratante (f=4). Essa questão não foi respondida por f=77.

A questão 36 relaciona a possibilidade de encontrar um novo emprego formal.

Tabela 50: Questão 36 – Condições Objetivas

<b>Caso você fosse demitida do emprego atual, qual nível de dificuldade você acha que teria para encontrar um novo emprego de carteira assinada?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
MUITO DIFÍCIL	25	26,6%
DIFÍCIL	27	28,7%
MÉDIO	34	36,2%
FÁCIL	5	5,3%

MUITO FÁCIL	3	3,2%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

É interessante analisar a questão 36 diante da questão 34. A questão 34 avaliava a possibilidade de elas perderem o emprego em até 06 meses e 44,7% das respondentes via esse risco como baixo ou muito baixo. Já quando questionadas sobre a facilidade de encontrar um novo emprego formal, 55,3% afirmam que seria muito difícil. Esses dados apontam que as respondentes consideram não haver risco de perder o emprego atual, mas as perspectivas de outras oportunidades são baixas. Essa falta de perspectiva pode ser também uma dimensão de sofrimento e preocupação para as trabalhadoras do serviço de higienização e limpeza.

Tabela 51: Questão 36 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

Caso você fosse demitida do emprego atual, qual nível de dificuldade você acha que teria para encontrar um novo emprego de carteira assinada?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
DIFÍCIL	2	14,3%	20	32,3%	5	27,8%	27	28,7%	<b>0,000</b>
FÁCIL	2	14,3%	2	3,2%	1	5,6%	5	5,3%	
MÉDIO	7	50,0%	23	37,1%	4	22,2%	34	36,2%	
Muito Difícil	3	21,4%	16	25,8%	6	33,3%	25	26,6%	
MUITO FÁCIL	0	0,0%	1	1,6%	2	11,1%	3	3,2%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

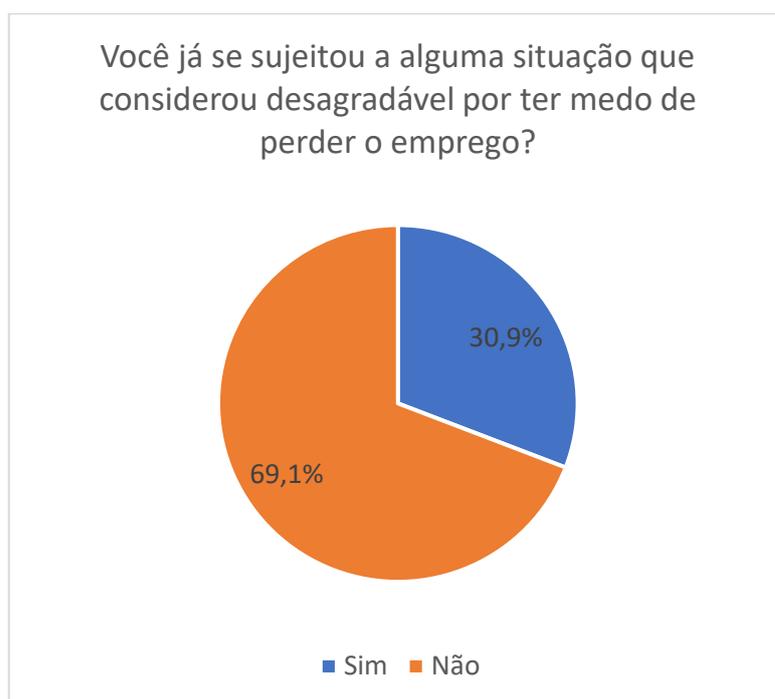
Fonte: elaborado pela autora

Com relação a novas oportunidades formais de trabalho, as mulheres negras centram suas respostas entre muito difícil até médio (85,7%), sendo que nenhuma respondente negra considera encontrar um emprego formal muito fácil. As autodeclaradas brancas 58,1%, considerariam difícil ou muito difícil encontrar uma nova oportunidade, e as pardas 61,1%. Identifica-se uma percepção de maior

dificuldade para uma nova oportunidade de trabalho formal entre as trabalhadoras terceirizadas não-brancas do que as brancas.

A facilidade com que as trabalhadoras do sexo feminino passam do trabalho formal para o informal, pode impactar a percepção delas com relação a novas oportunidades de trabalho. Essa questão será investigada com maior profundidade na etapa qualitativa da pesquisa.

Gráfico 18: Questão 37 – Condições Objetivas



Fonte: elaborado pela autora

Söderberg *et al.* (2014) em seu estudo afirma que as mulheres se submetem a piores condições de trabalho pelo medo do desemprego, o que pode ocasionar maior sofrimento no trabalho. Essa questão visa identificar se essa é uma realidade no trabalho terceirizado de limpeza e higienização nas IFES. Um número expressivo de respondentes (f=29) 30,9%, responderam que já se sujeitaram a situações desagradáveis para manter o emprego. Quando questionadas sobre quais situações foram estas, obtivemos como respostas:

Tabela 52: Questão 38 – Condições Objetivas

<b>Caso tenha respondido de forma positiva a pergunta anterior, por favor descreva a situação que você considerou desagradável abaixo:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Desvalorização/Comodismo/Comentário Maldosos	7	7,4%
Perseguição Vertical/Saúde Mental/Distância	4	4,3%
Não Informado	79	84,0%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

Relativo à questão 37 houve 02 testes de qui-quadrado com  $p < 0,05$ , sendo para as variáveis idade e raça. As mulheres com faixa etária entre 40-50 foram as que mais relataram se submeter a situação negativa por medo do desemprego. Podemos inferir que, o medo de perder o emprego em uma situação de idade mais avançada, é um elemento que pode deixar a mulher mais suscetível a aceitar condições desfavoráveis no ambiente de trabalho pelo medo de desemprego.

Tabela 53: Questão 37 – Variável Idade– Teste Qui-quadrado

<b>Faixa Etária</b>	<b>Você já se sujeitou a alguma situação que considerou desagradável por ter medo de perder o emprego?</b>						<b>Teste Qui-Quadrado</b>
	<b>Sim</b>		<b>Não</b>		<b>Total</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
20 ---30	4	15,4%	4	6,3%	8	8,5%	<b>0,000</b>
30 ---40	8	30,8%	13	20,3%	21	22,3%	
40 ---50	10	38,5%	24	37,5%	34	36,2%	
50 ---60	4	15,4%	20	31,3%	24	25,5%	
60 ---70	0	0,0%	3	4,7%	3	3,2%	
<b>Toal</b>	<b>26</b>	<b>100,0%</b>	<b>64</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

**\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

Tabela 54: Questão 37 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

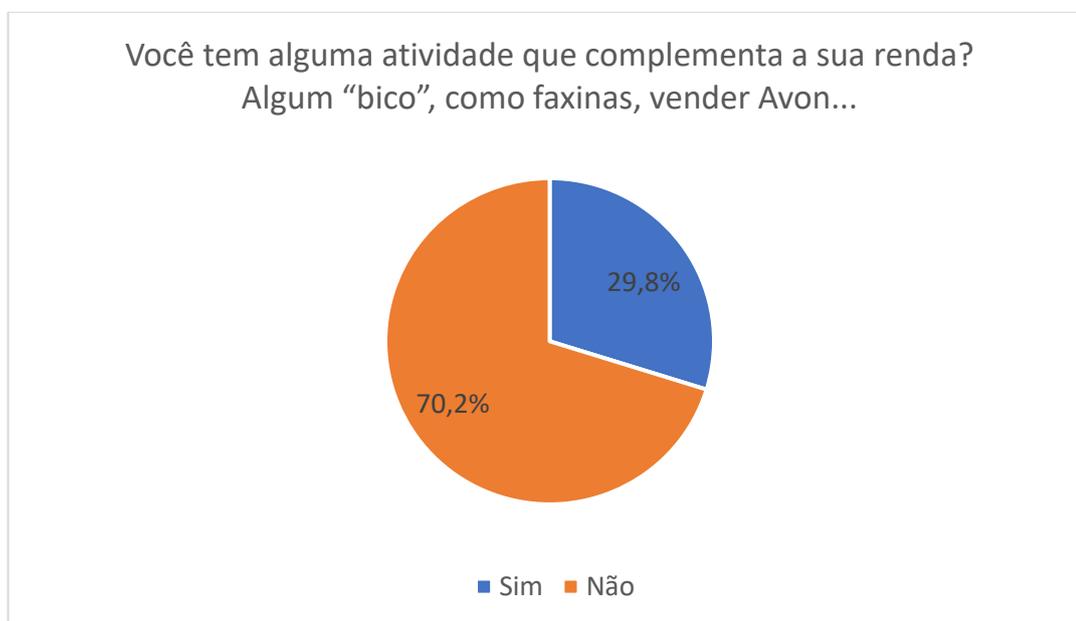
Você já se sujeitou a alguma situação que considerou desagradável por ter medo de perder o emprego?	Raça								Teste Qui- Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Sim	0	0,0%	23	37,1%	6	33,3%	29	30,9%	<b>0,000</b>
Não	14	100,0%	39	62,9%	12	66,7%	65	69,1%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.

Fonte: elaborado pela autora

Com relação a raça, as mulheres brancas (37,1%) e pardas (33,3%) foram as que afirmaram se submeter a situações negativas para manter o emprego. Nas questões 39 a 41 avaliaremos o trabalho informal.

Gráfico 19: Questão 39 – Condições Objetivas



Fonte: elaborado pela autora

A maioria das respondentes (f=66) afirmar que não tem atividade de renda complementar. Entretanto quase 30% (f=28) das respondentes afirma que junto a seu trabalho formal desempenha alguma atividade informal para complementação de renda.

A questão 40 investiga as experiências de trabalho anteriores.

Tabela 55: Questão 40 – Condições Objetivas

<b>Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sim	84	89,4%
Não	10	10,6%
Total	94	100,0%

Fonte: elaborado pela autora

Expressiva maioria das mulheres que responderam ao questionário já tiveram experiências de trabalho informal (89,4%). Maruani e Meron (2016) discutem a porosidade das fronteiras na realidade das mulheres entre o emprego, desemprego e a inatividade. Esse dado reflete como a informalidade é uma realidade no mundo do trabalho feminino, principalmente no contexto de mulheres com baixa escolaridade.

O teste qui-quadrado dessa pergunta obteve  $p < 0,05$  para as variáveis idade, escolaridade e raça.

Tabela 56: Questão 40 – Variável Raça– Teste Qui-quadrado

<b>Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?</b>	<b>Raça</b>								<b>Teste Qui-Quadrado</b>
	<b>Negra</b>		<b>Branca</b>		<b>Parda</b>		<b>Total</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
Sim	13	92,9%	55	88,7%	16	88,9%	84	89,4%	<b>0,000</b>
Não	1	7,1%	7	11,3%	2	11,1%	10	10,6%	
<b>Total</b>	14	100,0%	62	100,0%	18	100,0%	94	100,0%	

\* TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR < 0,05.

Fonte: elaborado pela autora

O maior percentual de trabalhadoras que já tiveram experiências informais centra-se nas trabalhadoras terceirizadas autodeclaradas negras (92,9%), seguido pelas pardas (88,9%) e depois as brancas (88,7%). Percebe-se que a informalidade é mais predominante para as trabalhadoras terceirizadas não-brancas pesquisadas.

Tabela 57: Questão 40 – Variável Escolaridade – Teste Qui-quadrado

Escolaridade	Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?						Teste Qui-Quadrado
	Sim		Não		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Ensino Fundamental Completo	18	21,4%	1	10,0%	19	20,2%	<b>0,000</b>
Ensino Fundamental Incompleto	20	23,8%	2	20,0%	22	23,4%	
Ensino Médio Completo	20	23,8%	4	40,0%	24	25,5%	
Ensino Médio Incompleto	16	19,0%	3	30,0%	19	20,2%	
Graduação Completa	2	2,4%	0	0,0%	2	2,1%	
Graduação Incompleta	7	8,3%	0	0,0%	7	7,4%	
Pós-Graduação	1	1,2%	0	0,0%	1	1,1%	
<b>Total</b>	84	100,0%	10	100,0%	94	100,0%	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

A escolaridade e o trabalho informal associam que as trabalhadoras com níveis mais baixos de escolaridade têm maior predominância no trabalho informal. Mesmo assim, as trabalhadoras com graduação também têm relatos de trabalho informal.

Tabela 58: Questão 40 – Variável Idade – Teste Qui-quadrado

Faixa Etária	Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?						Teste Qui-Quadrado
	Sim		Não		Total		
	f	%	f	%	f	%	
20 ---30	6	7,5%	2	20,0%	8	8,5%	<b>0,000</b>
30 ---40	19	23,8%	2	20,0%	21	22,3%	
40 ---50	31	38,8%	3	30,0%	34	36,2%	
50 ---60	23	28,8%	1	10,0%	24	25,5%	
60 ---70	1	1,3%	2	20,0%	3	3,2%	

**Total** | 80 100,0% 10 100,0% 94 100,0%

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

A relação entre idade de trabalho informal conta com  $p < 0,05$ , e indica que as mulheres com idade mais avançada têm maior experiências com o trabalho informal, principalmente na faixa dos 40 a 50 anos, seguido pela faixa dos 50 a 60 anos.

Os dados permitem destacar que mulheres não-brancas, com baixa escolaridade e faixa etária avançada tem maior probabilidade de trabalho informal. É possível relacionar a questão 37 também, que discutia situações desagradáveis para não perder o emprego, onde as mulheres com idade mais avançada também tiveram valores altos. Ou seja, visando permanecer em uma relação de trabalho formal elas se submetem a experiências negativas no ambiente de trabalho.

Tabela 59: Questão 41 – Condições Objetivas

<b>Caso tenha marcado “SIM” na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Menos de 1 ano	14	14,9%
Entre 1 e 3 anos	39	41,5%
Entre 3 a 5 anos	18	19,1%
Entre 5 a 10 anos	8	8,5%
Entre 10 a 15 anos	1	1,1%
Mais de 15 anos	4	4,3%
Não informado	10	10,6%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

Essa questão se ocupa do período que a trabalhadora terceirizada respondente esteve em condição de trabalho informal. Das respostas obtidas 41,5% está entre 1 e 3 anos.

A variável raça no teste qui-quadrado apresenta correlação estatística forte com o trabalho informal com  $p < 0,05$ . Também é possível inferir que mulheres não-brancas trabalham períodos mais longos em situações informais.

Tabela 60: Questão 41 – Variável Raça – Teste Qui-quadrado

Caso tenha marcado “SIM” na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?	Raça								Teste Qui-Quadrado
	Negra		Branca		Parda		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Menos de 1 ano	5	41,7%	7	12,5%	2	12,5%	14	14,9%	<b>0,000</b>
Entre 1 e 3 anos	6	50,0%	29	51,8%	4	25,0%	39	41,5%	
Entre 3 a 5 anos	0	0,0%	14	25,0%	4	25,0%	18	19,1%	
Entre 5 a 10 anos	1	8,3%	3	5,4%	4	25,0%	8	8,5%	
Entre 10 a 15 anos	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%	1	1,1%	
Mais de 15 anos	0	0,0%	3	5,4%	1	6,3%	4	4,3%	
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>	

\* **TESTE QUI-QUADRADO: P-VALOR<0,05.**

Fonte: elaborado pela autora

Já com relação à escolaridade e trabalho informal:

Tabela 61: Questão 41 – Variável Escolaridade – Teste Qui-quadrado

Escolaridade	Caso tenha marcado “SIM” na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?													
	Menos de 1 ano		Entre 1 e 3 anos		Entre 3 a 5 anos		Entre 5 a 10 anos		Entre 10 a 15 anos		Mais de 15 anos		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ensino Fundamental Completo	0	0,0%	1	28,2%	5	27,8%	1	12,5%	0	0,0%	1	25,0%	1	19,1%
Ensino Fundamental Incompleto	3	21,4%	7	17,9%	4	22,2%	3	37,5%	1	100,0%	2	50,0%	2	21,3%
Ensino Médio Completo	7	50,0%	9	23,1%	3	16,7%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	21,3%
Ensino Médio Incompleto	3	21,4%	6	15,4%	3	16,7%	3	37,5%	0	0,0%	1	25,0%	1	17,0%
Graduação Completa	0	0,0%	2	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%
Graduação Incompleta	1	7,1%	4	10,3%	2	11,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	7,4%
Pós-Graduação	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%

<b>Total</b>	1	100,	3	100,	1	100,	8	100,	1	100,	4	100,	9	100,
	4	0%	9	0%	8	0%	0%	0%	0%	0%	4	0%	4	0%

Fonte: elaborado pela autora

Os dados deste teste apontam que as trabalhadoras terceirizadas de menor escolaridade se mantiveram mais tempo em situação de emprego informal, com a maioria das respostas nos períodos de 5 a 10 anos, 10 a 15 anos e mais de 15 anos. Já as com escolaridade maior, se mantiveram no período de até 5 anos de trabalho informal. Assim as trabalhadoras com maior escolaridade têm menores períodos de trabalho informal.

Passamos agora para a análise do teste T de *Student*, que visa avaliar de acordo com Dancey e Reidy (2006), a probabilidade de se obter por erro amostral nas diferenças de médias entre variáveis. O teste T realizado é o relacionado, visto que temos uma amostra única, que para os autores permite uma probabilidade associada mais alta, visto que há redução na variância o que ocasiona em um valor de *t* mais alto.

A primeira dimensão de análise do teste T é o  $p < 0,01$  que nega a hipótese nula. Em todas as questões de múltipla escolha do questionário foi possível negar a hipótese nula, conforme na tabela.

Tabela 62: Teste T para a todas as questões

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					IDADE_DADOSBRUTOS	42,222
FAIXA_ETÁRIA	27,808	89	,000	2,922	2,71	3,13
RAÇA	33,850	93	,000	2,043	1,92	2,16

ESTADO_CIVIL	20,232	93	,000	2,117	1,91	2,32
ESCOLARIDADE	18,863	93	,000	2,862	2,56	3,16
Há quanto tempo você trabalha na empresa terceirizada atual?	22,092	93	,000	2,447	2,23	2,67
Você já trabalhou em outra empresa terceirizada, além da atual? Se sim, quantas?	23,502	93	,000	1,798	1,65	1,95
Assinale a sua faixa de rendimento mensal:	28,418	93	,000	1,532	1,42	1,64
Com relação ao percentual de insalubridade salarial para realização das tarefas de limpeza, você recebe:	27,507	93	,000	1,649	1,53	1,77
Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho.	16,598	92	,000	1,323	1,16	1,48
Foram feitos comentários ofensivos sobre você, suas atitudes ou sobre sua vida privada.	15,039	91	,000	1,370	1,19	1,55
Foi alvo de comportamentos intimidativos, tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões.	18,138	93	,000	1,255	1,12	1,39
Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.	15,768	93	,000	1,266	1,11	1,43
Foram feitas alegações negativas contra a senhora.	18,351	91	,000	1,272	1,13	1,41
Foi pressionada a não pedir/obter um direito que a senhora tem.	15,867	93	,000	1,319	1,15	1,48
Foi submetida a cantadas e a insinuações sexuais.	24,777	90	,000	1,099	1,01	1,19
Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.	49,810	93	,000	1,043	1,00	1,08
Os comportamentos negativos mencionados anteriormente já aconteciam antes da pandemia de COVID-19?	26,708	71	,000	1,569	1,45	1,69

Os comportamentos negativos mencionados anteriormente diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19?	29,905	53	,000	2,574	2,40	2,75
Acredito que a minha rotina de trabalho é estressante.	16,994	93	,000	2,447	2,16	2,73
O medo de perder o emprego me causa sofrimento.	14,838	93	,000	2,298	1,99	2,61
Percebo que meu comportamento piorou em função do meu trabalho. (como uso de drogas, álcool ou comportamento violento)	14,546	93	,000	1,351	1,17	1,54
Percebo aumento de problemas psicológicos, cuja origem, acredito que estão conectadas ao meu trabalho atual. Por exemplo: estresse, angústia, mudança de humor, ansiedade, depressão, sensação de esgotamento, insegurança.	13,532	93	,000	2,011	1,72	2,31
Com relação ao sofrimento psicológico (estresse, depressão, ansiedade e mudanças comportamentais) motivado pelo trabalho, você já os sentia antes da pandemia de COVID-19?	26,042	76	,000	1,494	1,38	1,61
Caso você sinta sofrimento psicológico em função do seu trabalho, estes sintomas diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19, na sua avaliação?	18,338	61	,000	2,113	1,88	2,34
Na sua rotina de trabalho diária, você consegue realizar todas as atividades nas 8 horas de trabalho?	28,577	93	,000	1,213	1,13	1,30
Qual a média de horas extras por mês que você realiza?	25,503	93	,000	1,096	1,01	1,18
Você percebe se existe diferença nos salários pagos para os colegas do sexo masculino?	33,431	93	,000	2,021	1,90	2,14

Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?	25,981	93	,000	3,383	3,12	3,64
Caso você considere alto ou muito alto o risco de você ser demitida nos próximos 6 meses, explique o motivo, na sua visão:	10,165	16	,000	2,176	1,72	2,63
Caso você fosse demitida do emprego atual, qual nível de dificuldade você acha que teria para encontrar um novo emprego de carteira assinada?	21,741	93	,000	2,298	2,09	2,51
Você já se sujeitou a alguma situação que considerou desagradável por ter medo de perder o emprego?	35,317	93	,000	1,691	1,60	1,79
Você tem alguma atividade que complementa a sua renda? Algum “bico”, como faxinas, vender Avon...	35,893	93	,000	1,702	1,61	1,80
Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida?	34,605	93	,000	1,106	1,04	1,17
Caso tenha marcado “SIM” na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?	18,871	83	,000	2,464	2,20	2,72

**\*TESTE T: P-VALOR<0,05, EXISTE DIFERENÇA ENTRE AS MÉDIAS DOS GRUPOS**

Fonte: elaborado pela autora

A negativa da hipótese nula, como apresentada na tabela, afere diferenças entre as médias dentro de cada variável. Ou seja, se entre as classes de cada variável há diferenças significativas entre os grupos. No caso, as variáveis com p-valores menores que 5% apresentam diferenças significativas entre as classes de cada variável. As classes de cada variável são as opções de respostas dadas dentro de cada questão, seja escala ou múltipla escolha. O teste T comprova que as categorias dentro da variável são estatisticamente diferentes entre si, portanto, existe diferenças significativas entre as respostas obtidas nas questões onde o teste T obteve  $p < 0,05$ .

Para finalizar a análise dos dados quantitativos iremos recapitular os dados obtidos. Os dados apontam a incidência de assédio moral, físico e sexual não relacionado com o contexto pandêmico, pelas respondentes. O sofrimento psíquico é

presente entre as respondentes, contudo, a maioria não o relaciona com o contexto pandêmico. A maioria das respondentes considera baixo o risco de demissão, mas acredita ser difícil encontrar outra oportunidade de trabalho formal. A grande maioria das respondentes já teve experiência no trabalho informal por períodos maiores que 1 ano. Somado a estes dados, o teste qui-quadrado mostrou forte correlação estatística entre as variáveis raça, idade e escolaridade em várias questões. É possível afirmar, com segurança estatística, que estes marcadores são estruturantes nos relatos do trabalho precarizado das trabalhadoras terceirizadas do sexo feminino e revelam outras dimensões de discriminação. Os resultados dos dados quantitativos foram subsídios para as perguntas realizadas na etapa qualitativa da pesquisa, visando validar os dados obtidos e aprofundar conceitos. Passamos agora a análise dos dados qualitativos.

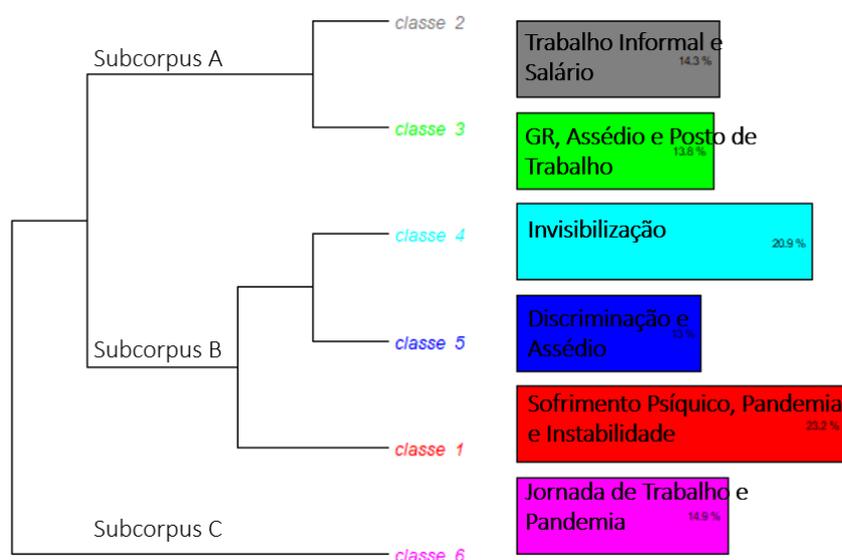
## 6.2 ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS

A análise de conteúdo das entrevistas foi gerada pelo software IramuteQ 0.7 alpha 2. O *corpus* geral foi constituído por nove textos, separados em 564 segmentos de texto (ST), com aproveitamento pelo software de 470 ST (83,33%). Essa informação é relevante pois o Manual do Software elaborado por Camargo e Justo (2018) aponta retenção mínima de 75% dos ST. Emergiram 20.287 ocorrências (que são palavras, formas e vocábulos), sendo 1.454 palavras distintas e 631 com uma única ocorrência nas entrevistas.

O conteúdo analisado foi categorizado em seis classes: Classe 1, com 109 ST (23,19%), Classe 2 com 67 ST (14,26%), Classe 3 com 65 ST (13,83%), Classe 4 98 ST (20,85%), Classe 5 61 ST (12,98%) e Classe 6 70 ST (14,89%).

A representação da análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) é apresentada por Camargo e Justo (2018) como a forma com que os ST são classificados em função dos seus respectivos vocabulários, e o conjunto deles é repartido em função da presença ou ausência das formas reduzidas, de acordo com o modelo de Reinert. A representação encontra-se abaixo:

Figura 3: Dendrograma da CHD com os nomes das classes

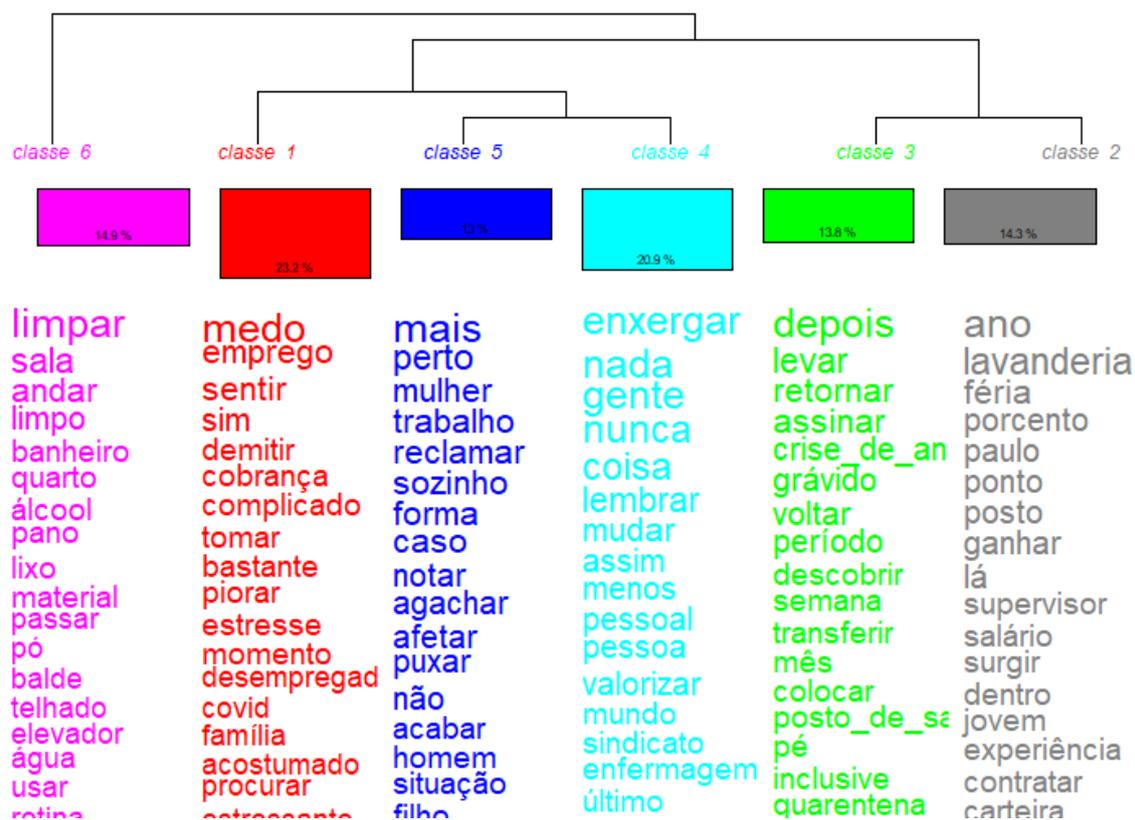


Fonte: elaborado pela autora

É relevante mencionar que as seis classes se encontram divididas em três ramificações (A, B e C) do corpus total de análise. O subcorpus A é composto pela Classe 2 (Trabalho Informal e Salário) e pela Classe 3 (Grupo de Risco, Assédio e Posto de Trabalho). O subcorpus B é composto pelas Classes 4 (Invisibilização) e 5 (Discriminação e Assédio) numa relação mais próxima e pela Classe 1 (Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade). A classe 6 (Jornada de Trabalho e Pandemia) encontra-se no subcorpus C. O nome dado às classes refere-se aos ST analisados e aos conteúdos agrupados em cada uma delas, e serão explorados em profundidade em seguida.

Para que haja melhor visualização das classes, elaborou-se um dendrograma com a lista de palavras de cada classe geradas a partir do teste qui-quadrado ( $\chi^2$ ). Nele emergem as evocações que representam vocabulário semelhante entre si e vocábulos diferentes das outras classes. Na figura abaixo são apresentados os vocábulos mais relevantes para cada uma das classes.

Figura 4: Dendrograma por palavras de Classe de acordo com o Qui-quadrado



Fonte: elaborado pela autora

Pela análise da CHD iremos iniciar a discussão das classes pela Classe 6, em função do seu perfil independente no subcorpus C. Essa classe foi nomeada “Jornada de Trabalho e Pandemia” pois incorpora palavras e ST referentes à rotina de trabalho das trabalhadoras terceirizadas, relatos de limpeza e desinfecção de ambientes e relatos da alteração na rotina de trabalho durante a pandemia. Essa classe compreende 14,89% (f=70 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $\chi^2= 2,25$  (trabalho) e  $\chi^2=150,64$  (limpar). As demais palavras com  $\chi^2$  mais relevantes podem ser consultadas no dendrograma acima.

As análises apontam que um grande número das entrevistadas relatou a sua jornada de trabalho e apontou as alterações trazidas pela pandemia.

Eu acho que os sintomas físicos pioraram porque como eu te falei a gente teve, eu troquei de setor a gente teve um aumento mais. Como diminuiu o quadro de funcionários né a gente teve um aumento mais serviço então que tem mais coisa para fazer. Mesmo não tendo aluno na universidade a gente tem mais coisa para fazer. Tem mais sala para limpar, tem mais espaço para gente limpar tá. (Entrevistada 01)

Os ST com score mais alto dentro da categoria são os que relatam as rotinas de limpeza. Em seguida, são os ST atrelados as alterações na rotina laboral pós-pandemia, conforme o trecho que segue:

Olha a rotina de trabalho antes era uma, a gente sempre fez bem-feito. Agora né, dobrou os cuidados né. A gente tem que limpar várias vezes no mês as paredes, têm setores que é por dias né. Tem lugares que eu tô lavando as paredes. No meu setor mesmo de 15 em 15 dias eu sou obrigado a lavar as paredes todas, fazer uma desinfecção né. Que eu não fazia de 15 em 15 dias entendeu. e se botar uma vez no mês eu tinha que fazer agora não. As bancadas tem que ser limpa toda hora, passar álcool toda hora, o banheiro também tem que ser limpo toda hora né, tem que higienizar toda hora os banheiros. E assim antes da pandemia não, antes da pandemia o banheiro era limpo duas vezes no dia. As coisas são limpas muito mais vezes, as paredes também as bancadas. Então muda mais, tem mais, mais serviço. (Entrevistada 02)

Conforme análise de conteúdo da classe aponta, os elementos de alteração de rotina são mencionados por todas as entrevistadas, principalmente com relação ao aumento no volume de tarefas em função das demandas de higienização trazidas pela pandemia de COVID-19.

“Já a forma de realizar o trabalho ele ficou mais, mais pesado para nós né. Mas também muito mais cuidadoso, para quem trabalha na limpeza ele ficou muito mais detalhista e ele já é um trabalho pesado né. E agora entrou muito mais detalhes, por mais que ainda não tenha voltado ao normal né, que o pessoal ainda tá voltando gradativamente né, aos poucos. É um trabalho bem, bem mais puxado pro pessoal que faz a limpeza. (...) Como eu te falei, a limpeza que já era feita, que já precisa ser feita com cuidado né agora é redobrado e além de tu fazer a limpeza ainda preciso de higienizar com álcool né.” (Entrevistada 06)

Conforme apresentado no referencial teórico, uma das condições objetivas da precarização do trabalho é a intensificação da jornada conforme as discussões de Antunes (2015) e Amaral e Carcanholo (2009). A relevância desta categoria é representada pela Classe 6 da análise de conteúdo realizada pelo IraMuTeq, e está articulada pela análise da fala das entrevistadas apresentadas.

A pandemia trouxe para o trabalho das mulheres que vivem do trabalho terceirizado no setor de higienização e limpeza um aumento do uso de produtos químicos, sendo citados principalmente o álcool e o cloro, e aumento na frequência e na intensidade das higienizações, como apontado pela fala da Entrevistada 02.

A fala da Entrevistada 06, reflete como os novos protocolos de limpeza instaurados pelas diferentes IFES impactam na realidade laboral dessas

trabalhadoras. De forma agregadora a entrevistada 09 resume a relação entre trabalho e pandemia que são o foco dos ST da classe 6.

Ah piorou por causa que a rotina de trabalho com a pandemia, no caso a carga horária dela como é que eu vou te dizer, ela continua a mesma carga horária, não aumentou mas se intensificou mais a casa mais as limpezas vamos dizer assim. A gente tem que limpar mais vezes, tem que organizar mais vezes, então eu acho que com pandemia ela ela impactou mais sabe. Que daí querendo ou não tu tem que tem que ir mais vezes limpar vamos dizer assim a mesma sala. (Entrevistada 09)

A próxima classe a ser analisada é também por perfil de independência no subcorpus B, é a Classe 1, denominada “Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade”. Ela incorpora palavras e ST referentes medo de perder o emprego, medos com relacionados a situações familiares, relatos de situações de estresse no ambiente de trabalho, medo de contaminação por COVID-19 e relatos de situações negativas no ambiente de trabalho. Essa classe também tem uma proximidade de conteúdo com a Classe 6.

Essa é a maior classe, compreende 23,19% (f= 109 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $x^2= 2,33$  (pesado) e os com índices mais altos  $x^2=62,99$  (medo). As demais palavras com  $x^2$  mais relevantes podem ser consultadas no dendrograma.

A palavra mais relevante desta classe é medo, e ela é citada em diferentes contextos de fala. Medo de perder o emprego, medo com relação à realidade familiar e medo de contaminação pelo COVID são falas recorrentes entre as entrevistadas e podem ser observados no trecho abaixo.

(...) Porque já começar pelo fato da minha idade né eu já tenho 40 anos, então isso aí em muitos lugares sabe como é que funciona né. Entre uma mulher de 40 e outra de 20 poucos anos, tu sabe que sempre vai existir, vamos colocar a de 20 deixando de 40 de lado entendesse. Eu tenho muito medo sim, tenho um filho pequeno para criar, como tu sabe, tu me conhece e sabe. Tenho um filho pequeno para criar, então sabe em meio a pandemia, é complicado, sim muito complicado. Tenho muito medo assim de ficar desempregada. (Entrevistada 07)

Nesta fala podemos observar três pontos relevantes, o medo de perder o emprego em função do contexto pandêmico, o medo do impacto dessa possível perda de emprego no contexto familiar em função da preocupação com o filho e o medo de

perder o emprego com relação à idade, que a entrevistada considera ser avançada pelos padrões do mercado de trabalho.

A preocupação com a perda do emprego e a idade foi tema no discurso de outras entrevistadas, o que reflete uma outra dimensão da discriminação com as mulheres. A idade, como elemento de preocupação para conseguir outra oportunidade de emprego, foi citada pelas entrevistadas 01 e 08, sendo que elas têm respectivamente 47 e 45 anos. A dimensão da discriminação por idade não havia surgido na revisão de literatura, mas vale o destaque visto que é uma dimensão relevante nos relatos das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza .

O medo do desemprego e seu impacto no contexto familiar aparece principalmente nas falas das trabalhadoras com filhos, mencionado diretamente pelas entrevistadas 02, 07, 08 e 09.

Aí devido aí como é que eu vou te explicar, pioraram no decorrer porque assim a gente ouvia muita gente falar ali mesmo, ai Fulano tá contaminado. A gente perdeu vários colegas entendeu, um pouco pelo COVID, é a gente tinha aquela pressão, não se aglomerem, não isso não aquilo sabe. E a gente se preocupa, eu me preocupava porque eu tenho filhos pequenos, a minha mãe também ela tem imunidade baixa, então assim aquilo era bem estressante sabe e eu senti assim que eu tinha aquela obrigação, de como é que eu vou te dizer, de tá sempre alerta sabe. Não, não ficar parada assim quando vê tinha alguém mais próximo de ti tu já saía de perto sabe. Eu notei, não sei como é que eu vou te dizer mais atenta tu sabe naquilo ali. (Entrevistada 08)

Outra dimensão de uso da palavra medo foi o receio de contaminação pelo COVID-19. As falas das entrevistadas apresentam, também, a relação com o medo da contaminação, sua relação com o sofrimento psíquico e o medo do contágio familiar.

(...) por medo de trazer o vírus para dentro de casa para contaminar. A gente final de semana faz outros setores né, que tem muitos que não ficam nas unidades. Então a gente tem que outras unidades que tem quarto não é, para limpar e por muitos que chama de quarto de isolamento né. Aí a gente ficar e tal e estava muito medo né porque, a gente não tinha tomado a vacina ainda. Mas eu tomei a primeira dose já no início né. Só que mesmo a gente não tinha certeza que era você vacina mesmo. Se ela ia funcionar senão ia funcionar então todo mundo tava todo mundo ficou com muito medo. Da gente da higienização do hospital acho que umas duas mais só se contaminaram né de quase cem funcionários só duas ou três, mas é bastante assustador. A gente ficou com medo de trabalhar, com medo de levantar de manhã, com medo de pegar e de como se vai ser depois né. Tá sendo ainda bem tenso né, porque não terminou. Mas o ano passado foi bem cruel a gente

ficou bem abalada psicologicamente, eu tentei me controlar bastante né para não surtar que a gente vê muita coisa nesse meio. (Entrevistada 02)

Esta fala da entrevistada 02, que trabalha no Hospital Universitário da FURG, é um relato poderoso sobre a realidade das trabalhadoras terceirizadas no contexto hospitalar. O relato discute a relação entre a pandemia e o aumento do sofrimento psicológico. O trabalho de Meireles (2015) apresentado na discussão teórica, referência a relação entre trabalho e depressão, estresse, ansiedade e até a síndrome de *burnout*.

(...) e os sintomas psicológicos que na pandemia foi que aconteceu assim, que tu tem medo de ir para o serviço porque todos os dias, não vou dizer todos os dias, mas de vez em quando aparece alguém que está com sintomas de COVID e a gente fica com medo de te contaminar também né. Porque às vezes a gente vive no meio, mesmo usando máscara, tomando todos os cuidados a gente acaba conversando com os colegas, acaba se encontrando. Sem falar do ônibus que a gente pega todos os dias para ir e vir e a gente fica com medo de pegar COVID. Tu fica psicologicamente abalada por ter medo de pegar, pra quem não teve ainda como eu não tive que a gente fica com medo de pegar né. Porque tem muita gente que se contaminou, muitos colegas, uma passou para a outra. Eu não foi meu caso mas, passaram uma para as outras né porque tu convive ali junto né. E aí a gente tem esse medo né. (Entrevistada 01)

Contudo o medo de contaminação não fica restrito às trabalhadoras terceirizadas em ambiente hospitalar, visto que a Entrevistada 01 trabalha no campus Anglo da UFPEL. A maioria das trabalhadoras terceirizadas entrevistadas sentem-se impactadas psicologicamente pela pandemia. As falas centram em termos como estresse ( $x^2=12,34$ ) e estressante ( $x^2=15,59$ ). Outros sintomas psicológicos/psiquiátricos também foram relatados em relação ao trabalho foram: irritabilidade pela Entrevistada 02, crises de ansiedade pela Entrevistada 08 e depressão pela Entrevistada 04.

Os relatos sobre o sofrimento também se relacionam com o aspecto físico, através de diferentes sintomas físicos, uma das entrevistadas as denominou “dores emocionais” que se manifestam com sintomas físicos.

Eu fui convidada pela empresa para ir para um outro contrato, eu fui promovida e convidada para ir para um outro contrato porque eu já tinha experiência (...)E aí que surgiram as minhas dores emocionais. Na verdade era um serviço totalmente diferente do que eu fazia no campus né. Na verdade, a limpeza era a mesma, a cobrança era a mesma mas ele requer muito mais né. (...) Sendo que é um trabalho que te ocupa das 7 horas da manhã até às 11 horas da noite, que é a hora que o shopping fecha. Mesmo eu não estando no trabalho, esse era o meu horário. Mesmo eu vindo embora para casa eu tinha que tá presente

no telefone e recebendo reclamação, toda hora ligando e muitas vezes indo lá, trabalhando de domingo a domingo, feriado e aí eu não quis mais ficar lá. Aí eu conversei com o pessoal da empresa, porque realmente tava acabando comigo e eles me levaram de volta para o campus e aí eu fiquei mais uns 4 a 5 meses no campus. (Entrevistada 06)

Outros sintomas físicos, mas relacionados com a dimensão psíquica, é a suba de pressão arterial em momentos de ansiedade, conforme relatado pela Entrevistada 08. Essa mesma entrevistada teve uma reação física, aparecimento de caroços, que foram diagnosticados como estresse. Houve outros relatos de dores físicas relacionadas ao trabalho como: dor na coluna pela Entrevistada 02, tendinite pela Entrevistada 09, dores nas costas pelas Entrevistada 01 e 04, e dores nos joelhos pela Entrevistada 05 foram as menções mais frequentes. Acreditamos que os sintomas físicos são mais mencionados no discurso, pois há uma maior facilidade na percepção por parte das entrevistadas deles e a sua relação com a atividade laboral, visto que elas mesmas justificam as dores pelo fato de carregarem baldes de água e o movimento repetitivo com a vassoura.

Dessa forma a Classe 1 “Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade” representa a profunda relação entre a instabilidade/rotatividade e o sofrimento. Retrata como a instabilidade afeta a dimensão psicológica, e por vezes até física, das trabalhadoras e causa sintomas graves. Os dados qualitativos mostram que o mundo do trabalho neoliberal, marcado pelas relações de trabalho flexíveis, causam o adoecimento das trabalhadoras terceirizadas, de acordo com os apontamentos da literatura.

Outro ponto a ser considerado, é que no referencial teórico deste trabalho, consta como condição objetiva instabilidade/rotatividade e como condição subjetiva o sofrimento psíquico. Contudo, a análise dos dados qualitativos, mostra o impacto que as condições objetivas do trabalho precarizado tem sobre as condições subjetivas, se materializando em sofrimento físico e psíquico para as trabalhadoras terceirizadas. Assim, a classe com maior ST na análise da CHD retrata o sofrimento e o adoecimento das trabalhadoras terceirizadas de limpeza e higienização. Também comprova que, em alguns casos, a pandemia potencializou o sofrimento principalmente na dimensão psicológica.

Seguiremos na análise da CHD com a classe com maior proximidade a Classe 1 no subcorpus B, a Classe 5 denominada “Discriminação e Assédio”. Ela incorpora palavras e ST que comparam a forma de tratamento no ambiente de trabalho dos trabalhadores homens e comparações da rotina de trabalho pré e pós pandemia. A classe “Discriminação e Assédio” compreende 12,98% (f= 61 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $x^2= 2,04$  (momento) e os com índices mais altos  $x^2=52,6$  (mais). Essa é a menor classe da CDH do corpus analisado. As demais palavras com  $x^2$  mais relevantes podem ser consultadas no dendrograma.

Na discussão teórica foram apresentadas três formas de discriminação: raça, classe e gênero (HENNING, 2015). Essa classe agrupa relatos da forma com que as entrevistadas enxergam o tratamento dos colegas do sexo masculino, o que configura principalmente discriminação de gênero.

Apesar de estarem em um contexto de trabalho onde o hiato salarial é de difícil diagnóstico, visto que o salário dos trabalhadores é tabelado pelo órgão tomador do serviço, as IFES, ainda sim são mencionados diversos relatos de privilégio masculino.

(...) os homens tem sempre menos serviço do que a gente, os homens pegam sempre os melhores lugares que a gente. Isso em todos os lugares e eu trabalhei é assim, eles se sentem superiores a gente por tarem ali. (...) E se acham o bonzão e as chefias dão ousadia para eles, a maioria deles trabalha bem menos do que a gente, tipo assim tem a gente tem máquina aquelas de limpar o chão. O que que acontece, os homens usam as máquinas para passar nos setores da gente. Eu sei usar a máquina porque um dos poucos colegas homens que trabalhavam comigo era super gente boa ele me ensinou. Eu sei usar todas as máquinas que tem na empresas, mas por quê eu pedi. Colega aí tá usando, me ensina. O colega me ensinou todas as máquinas que a gente tem para usar, eu sei usar, eu sei desmontar, eu sei limpar, eu sei colocar produto mas outras colegas não sabem usar nenhuma das máquinas. Aí o que que acontece é só os homens, e é um dos servicinhos moleza de fazer, só eles podem fazer como se a gente fosse umas inúteis que não soubessem trabalhar. E eles sempre pegam menos serviço que a gente, setores melhores do que a gente, para eles sempre as coisas são bem mais fácil do que a gente. (Entrevistada 01)

No relato da Entrevistada 01 ela menciona o fato dos homens fazerem o uso de máquinas de limpeza e as mulheres não terem oportunidade de manusearem tal equipamento. Além disso, essa discriminação aprofunda para a entrevistada um sentimento de desvalorização.

Outro relato recorrente pelas entrevistadas é a percepção de que os homens têm uma carga de trabalho menor que as mulheres. É interessante mencionar que

esses relatos surgiram por entrevistadas que prestam serviço em diferentes IFES, como UFPEL, FURG e UFSM.

Mas já houve situação sim de pedir, no caso eu mesma pedir para ir viajar para ganhar algum dinheirinho a mais né, porque a pessoa tava precisando e a pessoa olhar para mim dizer que não que tinha que ser homem. Aí uma colega foi e disse mais porque homem, se a (nome da entrevistada) faz um trabalho de lava-jato melhor do que o Fulano aí entendesse? Aí não, aí não, então não vou insistir, não quero mais muito obrigado. (Entrevistada 07)

Esse relato da Entrevistada 07 menciona o fato dos deslocamentos entre *campi* na FURG e o fato de nas viagens, ser dada preferência aos trabalhadores homens, o que gera uma renda extra para eles com o recebimento das diárias de viagem. Assim, configura-se que os trabalhadores homens tem mais oportunidades de ganhos salariais do que as trabalhadoras mulheres, não havendo justificativa na percepção da entrevistada para tal discriminação.

E fora no caso eu já notei assim que, a maioria dos colega homem na firma no caso eles querendo não tem um certo, vamos dizer um certo privilégio vamos dizer assim que eles têm que eles colocam mais perto. Porque não é só eu que eles deslocam as mulheres mais longe sabe. Eu acho que os homens no caso nesse quesito eles deixam mais perto e as mulher eles dificultam no caso o deslocamento, mesmo tendo filho tudo que eu acho que eles poderiam facilitar eles eles querendo não eles acabam dificultando. E tem muitos homens que eles facilitam no caso né. Isso eu já notei e não é não é só ali em vários setores no caso. (Entrevistada 09)

Inicialmente, no desenvolvimento desta tese, e o contexto específico de pesquisa explorado, os contratos terceirizados de limpeza e higienização em IFES, foi considerado que o hiato salarial não seria uma condição com relevância. Contudo, ao analisar os dados qualitativos, percebe-se a profundidade do patriarcado e do sexismo imbricado (Andrade e Assis 2018 e Biroli, 2016) neste contexto de pesquisa.

A visão inferiorizada da mulher que vive do trabalho proporciona aos trabalhadores homens, mesmo em contextos em que são minoria, vantagens significativas. Conforme os relatos apresentados acima, as entrevistadas consideram que eles têm carga de trabalho menores, tem mais oportunidades para obter uma renda extra e maior facilidade para troca/alocação de postos de trabalho. Relatos similares também são trazidos pelas Entrevistadas 02 e 08.

É importante então, mostrar como a visão sexista impacta na realidade de trabalho feminina, tolhendo as trabalhadoras de oportunidades. Outro aspecto relevante de mencionar é que mesmo as chefias sendo mulheres, elas tendem a privilegiar os trabalhadores homens. Isso reforça a discussão de Quijano (2005) sobre a força do patriarcado na sociedade colonial e na realidade da mulher que vive do trabalho.

Na classe “Discriminação e Assédio” também aparecem relatos de discriminação, conforme relato da Entrevistada 04.

Depois me incomodou foi assim certo elitismo por parte dos alunos. Os alunos às vezes até mais do que os professores mais velhos, pessoal mais antigo trabalhava lá. Era um elitismo por parte dos alunos como se olhassem para a gente de cima para baixos esse tipo de coisa. O que é uma coisa que eu acho horrível e que pessoa que tá estudando é a última pessoa que deveria fazer isso né. Uma pessoa que deveria ter noção, porque aí eu pensava, eu tô trabalhando para mim pagar os meus estudos. Ninguém tá aqui, parou aqui porque é burro, porque a maioria das funcionárias que eu conheci são mais inteligentes que muito aluno. Muitas vezes eles não tem noção assim de coisas básicas, bobinhas assim de dia a dia que essas mulheres tem e sabem fazer muito melhor. É a única coisa nesse sentido de preconceito de classe. (Entrevistada 04)

A discriminação relatada baseia-se em dois aspectos, uma discriminação de classe em função da trabalhadora da limpeza e higienização ser considerada uma trabalhadora inferior e uma discriminação de gênero (DANTAS e CISNE, 2017). A entrevista menciona que o espaço da universidade, na percepção dela, é um local elitistas e conservador. Mas ela se sentia mais ofendida com relação ao tratamento discriminatório dos alunos do que dos professores, visto que ela também é estudante e tem 20 anos de idade.

Além das discriminações oriundas da empresa terceirizada, e pelos alunos da IFES, houveram relatos de discriminação e assédio entre as próprias trabalhadoras.

Eu tinha eu tinha três colegas que a gente trabalhou no politécnico e por vias de fato algumas coisas que aconteceram lá dentro do colégio que os professores me elogiavam, pela minha minha limpeza, que eu tava sempre prestativa, quando faltava alguém aí me supervisor me pedir eu ia lá e fazia. E daí aconteceu de umas três colegas começaram se implicar comigo. Me chamava de gorda, de que eu pinto o cabelo de vermelho, da cabeça do Pica-pau sabe. Daí tinha uma que ela pegava o ônibus comigo que aquela ela direto sabe. (Entrevistada 08)

Há, portanto, uma dupla dimensão no processo de discriminação, uma que envolve pessoas em posição de poder, como os servidores das IFES, pacientes, alunos e as chefias da empresa terceirizada. E outra, que incorpora a discriminação entre as próprias trabalhadoras. A entrevistada 04 relatou processos de discriminação entre as trabalhadoras mais antigas e as novas e a Entrevistada 03 com relação à boatos que ela estaria envolvida com um colega do sexo masculino. Nas situações relatadas pela Entrevistada 04 e 08, a empresa terceirizada interveio com caráter punitivo para os envolvidos.

Relatos de discriminação racial não foram relatados de forma aberta pelas entrevistadas, apesar da Entrevistada 08 que relatou ter sofrido assédio pelas colegas de trabalho, se autodeclarar parda. Porém não houve relatos claros de racismo na fala dela.

A próxima classe a ser analisada é também do subcorpus B, a Classe 4, denominada “Invisibilização”. Ela incorpora palavras e ST que mencionam a desvalorização das trabalhadoras da área da limpeza, a importância de serem ouvidas pela pesquisa e os aspectos positivos relacionados com o trabalho.

A classe 4 compreende 20,85% (f= 98 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $x^2= 2,08$  (plano) e os com índices mais altos  $x^2=38,78$  (enxergar). As demais palavras com  $x^2$  mais relevantes podem ser consultadas no dendrograma. Os relatos dessa classe focam na desvalorização das trabalhadoras da limpeza, a sua não relevância enquanto uma classe de trabalhadoras importante, principalmente no contexto pandêmico. O relato abaixo exemplifica a fala de diversas entrevistadas

(...) Que bom que algum dia, eu quis falar contigo porque eu sempre, disse milagre algum dia nessa vida alguém ter lembrado da gente (trabalhadora terceirizada da limpeza). Não é ficar se curando em saúde como se diz né, mas nunca ninguém lembrou da gente a verdade que o pessoal que trabalha para com limpeza é o último dos últimos, numa linha de serviço de qualquer nível seja quem trabalha com limpeza aquela pessoa que tu te lembra só quando o negócio não foi feito foi mal feita de foi a “tia da limpeza” que não fez. Aí tu te lembra, mas se não ninguém se lembra nunca ninguém fez nenhum trabalho para gente que eu tô nessa área a 11 anos a gente a gente sabe, que eu posso até não saber eu digo às vezes eu tô pensando nas coisas mas eu não consigo me expressar entendeu. E é assim, nunca ninguém fez nenhum trabalho relacionado com a gente da limpeza nessa

área seja o que for assim, é rara a pessoa que enxerga o pessoal que trabalha para limpeza né. Então ninguém, ninguém chama. (Entrevistada 01)

Para compreender os relatos e ST agrupados nesta classe exigiu a compreensão sobre a questão da invisibilidade. Bertoli e Rozendo (2013) exploram a questão relatando que

(...) o desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: a humilhação social – fenômeno histórico, que se constrói e reconstrói no cotidiano de indivíduos economicamente pobres – e a reificação – processo calcado nas determinações mercantis, no qual as pessoas passam a ter valor como se fossem objetos. Esse último conceito também foi explorado na década de 1960 por Berger e Luckmann em “A construção social da realidade”. Os autores defendem que a sociedade é uma produção humana e o homem é uma produção social. Para eles, o mundo reificado é por definição um mundo desumanizado (BERGER; LUCKMANN, 1995). (BERTOLI e ROZENDO, 2013 p. 214)

Portando o processo de invisibilização se ancora na humilhação social e reificação. A fala da Entrevistada 01 representa esse processo de não reconhecimento dessas trabalhadoras, e o sentimento de valorização que ela experienciou ao participar da entrevista de pesquisa.

Outra análise que pode obter é o fato da proximidade entre as Classes 5 “Discriminação e Assédio” e 4 “Invisibilização”, visto que ambas representam situações de humilhação, apesar de tipos diferentes. A discriminação tem um caráter mais voltado à gênero, raça, idade e classe social. Já a invisibilização, refere-se a desvalorização das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza em função de realizarem um trabalho considerado inferior.

Sempre assim um serviço que ninguém gosta e acha que era somente para **peessoas burras**, tipo assim falando português correta é serviço que as pessoas ninguém gosta de fazer. Quando a gente tá fazendo, as pessoas acham que a gente estudou mais um pouquinho não tá qualificado para aquele serviço ali. Que geralmente as pessoas é um serviço, um **sub-serviço** que é para pessoas totalmente despreparado, e não e não é a realidade da gente. (Entrevistada 01, grifo nosso)

A Entrevistada 01 e a Entrevistada 04 usam a palavra burra como uma característica socialmente atribuída as trabalhadoras da área da limpeza. As trabalhadoras externam a dimensão de que o trabalho realizado por elas é visto como inferior, conforme no trecho acima. Essa percepção é explicada pela divisão sexual do trabalho explorado por Dantas e Cisne (2017) e Abramo (2004).

Outra dimensão que a análise de conteúdo da Classe 4 trouxe foi a questão do sentimento de desvalorização. Mesmo no contexto pandêmico, as entrevistadas entendem que o trabalho desempenhado por elas não é reconhecido e valorizado.

(...) tu te doa, tu não é vista e nada entendesse. Tu dá o teu máximo e ninguém te enxerga. Isso aí claro fala que, a gente tá ali infelizmente, não dá para ti tem um 10 na tuas costas. Só que existem pessoas que pelas quais não fazem e são valorizados e a gente que tá sempre fazendo, sempre correndo atrás e sempre à disposição tu não é visado em nada, ninguém te reconhece em nada entendesse.(Entrevistada 07)

Esses sentimentos de desvalorização e invisibilidade tem impacto relevante na forma com que as trabalhadoras desempenham o trabalho. Mas principalmente, nas situações que elas se submetem por medo de perder o emprego, por não ter sua reivindicação atendidas e se sentirem pouco importantes. A Entrevistada 01 ainda relata que o sindicato da categoria em Pelotas é ausente e não presta assistência. Ela relata uma disputa sobre a higienização da frota dos ônibus da UFPEL pelas funcionárias terceirizadas, serviço que até então nunca tinha sido realizado pelas trabalhadoras terceirizadas. O fato de serem socialmente invisíveis aprofunda o sentimento de desvalorização e desamparo por parte das trabalhadoras. O processo de desestruturação dos sindicatos é trabalhado por Harvey (1989) e Antunes (2015).

Entre todas as entrevistadas, apenas a Entrevistada 03, relatou se sentir motivada para trabalhar.

E o pessoal de enfermagem é ótimo também. Aonde eu trabalho eu não tenho queixa na clínica (...) com o pessoal da enfermagem eles são nota 10. Então a gente fica motivado de trabalhar lá com isso que eles tratam a gente, pelo menos comigo né, **somos iguais um como o outro**. (Entrevistada 03, grifo nosso)

Na fala destacada acima é claro o fato de que ela é sente-se tratada como igual pelo time de enfermagem, não sendo invisibilizada. Ao se sentir incluída e tratada como pertencente ao grupo desenvolve-se, na visão dela, motivação para o trabalho.

A análise das entrevistas trouxe outros relatos positivos, mas a maioria das falas credita as experiências positivas as relações sociais com colegas de trabalho e servidores públicos no ambiente universitário. As Entrevistadas 04, 06 e 07 mencionam os colegas e os servidores como pontos positivos da experiência de

trabalho. Mesmo que atualmente as entrevistadas 04 e 06 não se encontram mais trabalhando para empresas terceirizadas.

Passamos agora para análise das classes do subcorpus A, as Classes 2 e 3. Nesse subcorpus a Classe 2 “Trabalho Informal e Salário” e a Classe 3 “Grupo de Risco, Assédio e Posto de Trabalho”, apresentam a análise de conteúdo sobre a alocação de posto de trabalho e a disputa sobre o percentual de insalubridade.

Iniciaremos pela análise da classe 03 “Grupo de Risco, Assédio e Posto de Trabalho”, classe que compreende 13,83% (f=65 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $x^2= 2,24$  (explicar) e  $x^2=73,13$  (depois). As demais palavras com  $x^2$  mais relevantes podem ser consultadas no dendrograma. Essa classe agrupa os relatos sobre postos de trabalho, rotação das trabalhadoras entre diferentes postos e os relatos de grupo de risco pela pandemia.

Essa classe tem predominantemente os relatos das entrevistadas 08 ( $x^2= 5,47$ ) e 09 ( $x^2= 52,68$ ). A entrevistada 09 descobriu que estava grávida durante a pandemia, o que a caracterizou como grupo de risco durante a gestação. Assim ela se afastou das atividades laborais, no que ela denominou de licença COVID.

(...) Mas na segunda na segunda onda da pandemia no caso em janeiro eu descobri que estava grávida, daí no caso eu fui afastada por que já estava a licença COVID sabe. Aí eu tive que ficar afastada e daí eu para mim foi isso que teve o impacto porque querendo ou não né a gente recebia um salário e acabou recebendo outro né. Mesmo sendo afastada tu acaba ganhando pouco né. No caso, como é que vou te dizer, eu perdi o direito ao vale-alimentação e aí normalmente o vale-alimentação ele é 200 e pouco né. E daí o salário é R\$ 807,00 daí querendo ou não, com o vale-alimentação ele,ele aumenta um pouquinho. Então meu salário basicamente o que vamos dizer assim, que eu perdi uns 300 reais ali que para mim nesses meses que eu fiquei, eu fiquei acho que 8 meses afastada, para mim fez bastante falta entendeu. (Entrevistada 09)

A entrevistada relata que em função de ser grupo de risco ela perdeu direitos, o que ocasionou uma redução salarial expressiva, visto que o contrato de trabalho dela era de 5 horas diárias. O corte nos vale-alimentação e vale-transporte dos trabalhadores terceirizados afastados foi orientado pela AGU ao MEC, e explorado no capítulo 4.2. O que se percebe é que, ao contrário de proteger e auxiliar os trabalhadores afastados por motivo de saúde, são realizados cortes salariais o que dificultam uma realidade já precária em contexto pandêmico.

A Entrevistada 09 ainda relata como foi o seu retorno ao trabalho após a licença COVID e licença-maternidade, relatando que ela foi realocada de um posto de saúde municipal de Santa Maria para o campus da UFSM. A empresa que presta serviço para a Prefeitura de Santa Maria e para a UFSM é a mesma, o que possibilitou essa movimentação.

(...) Então eles pegaram me disseram que eles não poderiam me deixar por eu estar grávida eu não poderia trabalhar no posto de saúde, aí eles começaram a procurar um contrato para no caso procurar e daí eles disseram que eu ia passar lá para o campus da Universidade. Daí simplesmente eles no outro dia eles me mandaram eu ir, porque daí eu tinha que fazer um exame só que eu até então achei que era o exame normal né porque o exame periódico com a função da pandemia não tinha feito ainda. Aí fui fiz aquela coisa e daí daí depois que eu fui ver que era um exame de troca de função, mas até então para mim não me explicaram que era de auxiliar de limpeza para servente de limpeza. E para mim também eu não sabia qual era a diferença entre um e outro e daí eu só fui descobrir realmente foi lá conversando com as colega de serviço que ela que eles tinham trocado no caso. De auxiliar de limpeza para servente de limpeza, daí as gurias disseram assim tu vai ganhar só os 20% de insalubridade, tu não vai ganhar os 40%. E daí depois disseram tá mais tu assinou um papel lá na firma dizendo que tu queria que tu não ia mais limpar banheiro e tu não ia ser mais banherista? E daí eu disse não, mas eu não assinei papel nenhum porque segundo uma outra colega minha e fizeram isso com ela também, só que ela não caso sem ela saber ela acabou sem ler os papel, ela acabou assinando esse papel. Eu no caso eu tenho mania de ler tudo, eu até às vezes eles colocam as datas no caso, de um caso mandou tu assinar uma coisa de uma semana atrás, uma semana para frente entende. Vamos supor que era para ser dia 5 do mês passado, mas eles te dão para ti assinar dia 5 desse mês. Eles já te dão com gerado a data, isso eu acho errado mas é política da empresa né. Mas isso aí eu sei que esse papel tenho certeza de que eu não assinei, mas eles também não me informaram que que eles tavam me rebaixando no caso a minha carteira, eu fui ficar sabendo depois pelas guria na realidade é foi isso que aconteceu.” (Entrevistada 09)

A situação relatada pela Entrevistada 09 apresenta como as empresas usaram as brechas causadas pela pandemia para tirar vantagem das trabalhadoras. Após o período de afastamento, ao retornar ao trabalho, eles reduziram o percentual de insalubridade qual ela recebia, de 40% para 20%.

Todos os trabalhadores da limpeza ganham insalubridade, sendo o percentual máximo 40%. Assim as trabalhadoras de postos de saúde, como era a realidade da Entrevistada 09 e as lotadas nos hospitais universitários, ganham o máximo. Já as trabalhadoras lotadas nas IFES, em função da redução de custos, são divididas em duas equipes. Uma equipe ganha insalubridade máxima e realiza a limpeza de banheiros, essa equipe tem vários nomes dependendo da entrevistada, algumas se referem como banheiristas, auxiliares de limpeza e até equipe cinza se referindo a cor

do uniforme. É de praxe que haja diferença nos uniformes das trabalhadoras com adicional de insalubridade nas IFES, geralmente na cor. As trabalhadoras terceirizadas que são serventes de limpeza, não banheiristas ou de uniforme azul são as que realizam os demais serviços de limpeza, mas ganham insalubridade média de 20%. Essa distinção entre trabalhadoras, de mesmo contrato e empregadas pela mesma empresa, foi autorizada nos termos do item II da Súmula 448 do C. TST, como já mencionado.

Uma dimensão relevante na análise de conteúdo da Classe 03 é a questão das trocas de postos de trabalho. Conforme relatado pela Entrevistada 09 é comum essa mobilidade das trabalhadoras, inclusive entre diferentes contratos, visto que o empregador é sempre a empresa terceirizada.

A Entrevistada 08 relata uma situação de troca de posto com promoção, visto que ela passou a trabalhar no serviço de lavanderia. Já no caso da entrevistada 09 a troca de contrato significou um rebaixo.

Um relato importante sobre troca de postos é o da Entrevistada 06, que teve troca de contratos da FURG para um shopping como promoção. Mas, em razão do adoecimento em função do trabalho, ela se desligou da empresa terceirizada. Ela menciona ainda que, houve um acordo para recontração por parte da mesma empresa terceirizada após o período de seguro-desemprego, voltando como servente de limpeza no campus da IFE.

Outra forma com que as empresas terceirizadas usam a troca de postos de trabalho é como forma de punição para as trabalhadoras. Vamos retomar o relato da Entrevistada 01 sobre a disputa com relação a limpeza dos ônibus na UFPEL

A questão que tá polêmica agora que a gente não limpava os ônibus antes né, e agora a gente está sendo obrigada a limpar os ônibus da Universidade. E aí isso gera uma certa polêmica, até eu não participei da reunião dia que teve, que eu tava no outro setor, e acabaram que não me chamaram pra reunião. Não sei, **mas as colegas e quem não tivesse contente que tivesse que limpar os ônibus que a gente fosse na empresa pedisse demissão, não tivesse contente ou seguisse reclamando né, que seria trocado de setor.** Então tipo assim tu ia ser punida trocando de setor. Mas isso foi em geral não foi só comigo não, não foi para mim até porque não tá na reunião, mas as colegas me passaram que aconteceu isso aí. Tu não tá contente porque tá limpando os ônibus vai lá na empresa reclamar lá ou se

tu seguir reclamando vamos trocar de local, foi o que que aconteceu.  
(Entrevistada 01, grifo nosso)

A ideia da troca de postos como punição é mencionada pela entrevistada 04 também, sendo que ao fazer algum tipo de reclamação, podem ser colocadas para trabalhar em um prédio com limpeza mais difícil ou mais afastado da residência. Tanto que o prédio do ANGLO na UFPEL é apelidado de Carandiru, de acordo com a entrevistada.

É um mecanismo de controle punitivo que pode inclusive ser relacionado como prática de assédio moral, conforme Antunes (2020). A Entrevistada 01 ainda conclui “A gente vai fazer, não é ameaçada como eu te digo diretamente né. Mas a gente é um grupo, né penalidade para todos né. Se tu se nega a fazer as coisas todos são penalizados né.”

Antunes (2020) afirma que o assédio se torna então uma “estratégia de gestão” que visa garantir, por meio da pressão institucionalizada, o aumento da produtividade, o isolamento e a exclusão daqueles que são “barreiras” para a plena produtividade, elemento também trazido por Drucker (2011) quando fala na gestão pelo medo. No caso da situação apresentada pela Entrevistada 01 na UFPEL, a empresa usa desse mecanismo para silenciar os protestos das trabalhadoras e desarticular a mobilização delas contra a limpeza dos ônibus. Andrade e Assis (2018) chamam também prática de psicoterror.

Passamos agora para a análise da última classe da CHD do corpus das entrevistas, a Classe 2 “Trabalho Informal e Salário”, classe que compreende 14,26% (f=67 ST) do corpus total analisado. É constituída por palavras e radicais entre  $x^2=2,36$  (tempo) e  $x^2=59,38$  (ano).

Essa classe é bastante próxima a classe 3, tanto que estão no mesmo subcorpus, explorando a questão da disputa da insalubridade mas agrupa também os relatos com as experiências de trabalho informal das entrevistadas.

A questão da disputa da insalubridade é central na classe 2, sendo claro pela força do qui-quadrado da palavra “porcento” ( $x^2=26,53$ ). Os ST mais relevantes são aqueles que retratam os discursos de promoção ou redução do percentual de insalubridade

Daí em 2015 eu saí de férias quando eu voltei ele já tinham feito, feito as escolhas e quem ia ficar ganhando dos 40 por cento que ia ser banheirista né. Mas lá dentro do politécnico sempre quando faltava alguma colega o meu supervisor pedia para mim fazer os banheiros né daí eu fazia né e ganhava aquele extra. Mas aí desde então eu sempre pedia né, quando tivesse uma vaga de banheirista eu queria ir, para eu poder ganhar um pouco melhor né. Daí nunca surgia, nunca surgia né. Daí agora surgiu essa da lavanderia, então tá, então eu quero né. (Entrevistada 08)

O salário das trabalhadoras terceirizadas da limpeza é tabelado pelo sindicato estadual, e é próximo em valores com o salário-mínimo nacional, por isso a dimensão da insalubridade é um elemento tão relevante na fala delas. O contexto de trabalho segregado por insalubridade das IFES gera disputa por vagas com insalubridade máxima, visando uma remuneração um pouco maior.

(...) e o pagamento eu acho que, existe um caso, eu acho que existe para mim uma discriminação ali né. Porque tipo somos duas azul e cinza uma coisa que eu acho que não deveria ter necessidade porque às vezes a gente tem que se humilhar para ganhar um pouco a mais para limpar banheiro. Acho desnecessário.” (Entrevistada 07)

A diferença no pagamento da insalubridade gera muito descontentamento entre as entrevistadas, principalmente nas que estão há bastante tempo neste tipo de trabalho, visto que até a promulgação da súmula do TST em 2014, todas as trabalhadoras terceirizadas na área da limpeza ganhavam insalubridade máxima.

Pegaram inventaram a tal das banheiristas, aí a banheirista vai lá no seu setor e limpa o teu banheiro, vai no outro andar limpa os outros banheiros. E tu ganha só 20 por cento, mesmo trabalhando tanto quanto o banheirista. Fazendo toda aquela tua rotina diária que tu fazer antes, só que agora tu ganha só os 20 por cento sobre o salário. Então o salário agora, antes eu era banheirista até antes da minha cirurgia eu era banheirista, aí esse ano eu troquei eu ganho só 20 por cento. (Entrevistada 01)

A Entrevistada 01 ainda externaliza o desejo de trabalhar no posto de saúde mantido pela UFPEL, o que caracterizaria um salário com insalubridade máxima.

O conteúdo da classe 02 ainda incorpora a dimensão do trabalho informal. Das 09 entrevistadas, 08 relatam experiências de trabalho sem carteira assinada caracterizando-os como atividade informal. Maruani e Meron (2016) exploram como uma mão-de-obra que é facilmente remetida à informalidade.

Em função de experiências anteriores com trabalho informal, a maioria das entrevistadas avalia trabalhar para empresas terceirizadas como uma experiência positiva. A justificativa para isso geralmente está no fato da carteira assinada

Melhor, porque tenho a gente tem horário de entrar e sair, o horário certinho. Tem o vale-alimentação tem a carteira-assinada né tem todos os direitos. Tem um salário tudo certinho. Que nesse os outros outro não tem. Na outra terceirizada mesmo que eu trabalhava, eu trabalhava trabalhava 6 horas né por dia. O vale-alimentação já era bem pouco, era para um vale-lanche que eles davam né então não dava muito pra para para utilizar ele para casa né. E o atual não, o atual já é bem mais a gente já pode aproveitar mais. O salário é maior, claro que a carga horária maior também, é 8 horas né. Mas é bem melhor por causa da carteira-assinada, a carteira-assinada e o principal né. (Entrevistada 02)

A mulher que vive do trabalho no Brasil é uma mão-de-obra vulnerável. Essa vulnerabilidade, com relação ao trabalho informal, faz com que as oportunidades de trabalho formais se tornem muito valorizadas na percepção das entrevistadas. É interessante a análise de que, mesmo relatando situações de assédio, discriminação e sofrimento elas consideram a experiência do trabalho terceirizado de limpeza e higienização como melhor, em comparação as experiências pessoais anteriores de trabalho.

Apenas duas entrevistadas indicam querer sair do trabalho terceirizado, as Entrevistadas 01 e 08. A Entrevistada 04, no momento da entrevista, já havia se desligado da empresa terceirizada e atua como autônoma. Já a entrevistada 06 tem perspectiva de voltar para a empresa terceirizada, após gozar o seguro-desemprego.

Buscando aprofundar a compreensão sobre essas falas que consideram um trabalho precarizado como uma experiência positiva ou “melhor” nos remetemos ao trabalho de Antunes (2009 e 2020). O autor cita a discussão de John Holloway, que se a humanidade é definida como atividade, a alienação é a objetificação do sujeito. Antunes (2009) ainda adiciona que alienação é um campo de disputa, considerada pelo autor como a luta do capital para sobreviver, e a desalienação é a revolta da atividade contra a sua atividade estranhada.

O autor ainda adiciona que o estranhamento é ainda mais intenso nos estratos precarizados da força humana do trabalho que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos. Para essa classe que vive do trabalho, Antunes (2009) afirma

que para os “desempregados e desempregáveis”, a alienação é uma extensão da impotência ao limite, ocasionando crise na ordem social. O afastamento do sujeito da sua humanidade, promovido pela alienação no mundo do trabalho em tempos de acumulação flexível, tem impactos diferentes em realidades laborais diferentes. Antunes (2020) em seu trabalho mais recente se debruça na análise da realidade dos trabalhadores super explorados.

Já nos estratos mais penalizados pela precarização e pelo desemprego, a reificação é diretamente mais desumanizada e brutalizada em suas formas de vigência. O que apresenta um quadro contemporâneo pautado por estranhamentos, reificações e alienações que parecem mais se ampliar do que se reduzir; diferenciados quanto à sua incidência, mas vigentes como manifestação que atinge a totalidade do trabalho social. (ANTUNES, 2020, p.112)

O conceito da reificação já havia emergido na análise do processo de invisibilização das trabalhadoras. Antunes (2020) conclui que na flexibilidade liofilizada, novas técnicas visam transformar os empregados “voluntariamente” em uma espécie de “autocontroladores de si mesmo”. Esses novos mecanismos revelam formas mais interiorizadas e complexificadas de alienação e de estranhamento alerta Antunes (2020).

(...) E o sindicato, não temos um sindicato atuante, o pessoal é muito pouco informado e o sindicato não faz questão de nenhuma de te informar de nada e as empresas também. Quanto mais abitolada tu for, melhor para a empresa que seja assim entendeu. **Tu não tendo visão de nada e nem expandindo teus horizonte é melhor para eles. E aí tu tu trabalha só, debaixo do jugo deles lá e eles dizem o que tu quer e tu vai seguir fazendo isso aí.** Mas eu tô por enquanto né, porque se Deus quiser ano que vem pretendo sair. Não não quero mais, tá bem complicado ali onde é que eu to porque eu tenho que fazer esse tipo de coisa que vai acontecendo... (Entrevistada 01)

Como Antunes (2009) afirma, a alienação é um campo de disputa, e a fala da Entrevistada 01 representa de forma clara esse processo e o desejo dela de sair dessa condição de trabalho que ela considera abitolada.

Os discursos da maioria das entrevistadas mostram uma relação complexa com o trabalho, visto que elas são capazes de expor as situações precárias nas quais são submetidas. Avalia-se que a alienação está no fato de que, algumas das trabalhadoras, não são capazes de reconhecer os mecanismos precários aos quais estão submetidas. A fala da Entrevistada 02 é um exemplo, quando ela relata que a

experiência na empresa é melhor, e no início de seu discurso relata profundo sofrimento psíquico por trabalhar no HU-FURG na pandemia.

Já as entrevistadas que são capazes de compreender a precarização do trabalho afirmam que se submetem porque precisam trabalhar.

Não, até tem, mas tem muita coisa que eu como eu te falei né, a gente precisa de emprego, a gente precisa trabalhar então existe muitas coisas que a gente não pode falar né. Então é meio complicado, mas o que eu achei que eu deveria eu falei. Não muito mas falei. (Entrevistada 07)

A fala da Entrevistada 07 representa bem esse conflito, ela no início da entrevista quase desistiu de participar por medo de retaliação por parte da empresa terceirizada. Em diversas questões proposta pela entrevistadora ela não se sentiu à vontade para relatar situações/experiências que ela chamou de “complicadas”.

A precarização das condições de trabalho tem consequências profundas quando discutimos o trabalho feminino. No corpus de dados analisados a dimensão da informalidade permite duas deduções, as experiências anteriores em outros trabalhos precarizados/informais fazem com que a experiência com carteira assinada seja considerada melhor, mesmo em condições negativas. Segundo, a dimensão da alienação do trabalho, conforme apresentada por Antunes (2009 e 2020) é mais brutal em contexto de extrema precarização. Há um movimento para coibir as reivindicações e mobilizações das trabalhadoras terceirizadas, a exemplo da situação da limpeza dos ônibus na UFPEL, e a troca de posto de trabalho são ferramentas eficientes em calar as reivindicações.

Quando a porosidade da realidade entre o trabalho formal e o informal é tão intensa quanto no caso das trabalhadoras terceirizadas da área da limpeza e higienização, o risco de perder o emprego gera medo, principalmente num contexto de crise econômica e pandemia.

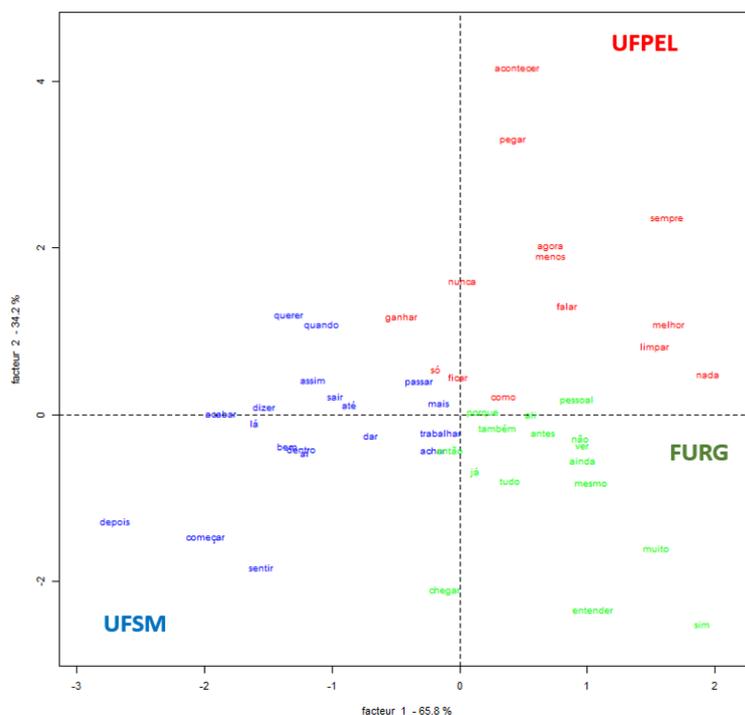
A análise das categorias da CHD e das falas das entrevistadas objetiva mostrar a complexa realidade das trabalhadoras terceirizadas da limpeza e higienização em diferentes dimensões. Buscou-se mostrar a fragilidade e o adoecimento diante de um contexto de trabalho precarizado durante uma pandemia, mas também mostrar a força e a luta imposta por elas contra situações que elas avaliam como negativas. E a

resistência acontece, mesmo quando elas se sentem invisibilizadas, desmotivadas e desassistidas e com consequências potenciais graves diante da realidade de vida delas.

Visando aprofundar a compreensão vamos apresentar agora a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) também gerada pelo software do IramuTeq. De acordo com Camargo e Justo (2018), ela associa textos com modalidades de uma única variável de caracterização, ou seja, possibilita a comparação (contraste) da produção textual destas modalidades. Oferece uma análise fatorial de correspondência (Cibois, 1990; Lebart & Salem, 1988) para variáveis com no mínimo 3 modalidades. Ao elaborarmos as diferentes AFC é possível observar a similitude das vocações independente das classes apresentadas na CHD em plano fatorial, que representa graficamente as discrepâncias e as similitudes na análise de conteúdo.

Na análise apresentada fizemos uma análise AFC do corpus total da variável denominada “INP” que caracteriza o local de onde as trabalhadoras terceirizadas realizam ou realizaram suas atividades laborais.

Figura 5: AFC da variável Instituição em que prestam serviço



Fonte: elaborado pela autora

No plano cartesiano acima são apresentados os vocábulos com frequência de 30 ou mais. A observação da imagem permite compreender que existe semelhança entre os textos, visto que a maioria dos vocábulos se encontram no centro do plano cartesiano. As palavras mais fortes no teste qui-quadrado para as trabalhadoras que prestam serviço na UFPEL foram: acontecer, pegar, sempre, limpar, falar, menos, melhor, nada, não e nunca, com  $\chi^2$  entre 4,80 e 1,16.

Já o conteúdo das trabalhadoras terceirizadas que desempenham atividades na FURG apresentou vocábulos mais fortes como: muito, não, sim, entender, mesmo, nada, chegar, ainda, ver e limpar. Os valores de  $\chi^2$  variam respectivamente de 6,74 até 0,92. As terceirizadas lotadas na UFSM tem como termos mais representativos: aí, depois, assim, dizer, lá, bem, começar, querer, acabar e sentir com  $\chi^2$  respectivamente entre 7,43 e 1,69.

Apesar de trabalharem em locais diferentes do estado, as trabalhadoras terceirizadas tem falas que podem ser consideradas similares em uma análise de conteúdo mais abrangente.

Passamos agora à análise do gráfico de similitude, que para Camargo e Justo (2018) permite identificar as coocorrências entre as palavras, e seu resultado traz indicações da conexão entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura do conteúdo de um *corpus* textual, identificar as partes comuns e as especificidades em função das variáveis descritivas identificadas na análise.





A análise dos dados qualitativos permitiu aprofundar o conhecimento sobre a realidade laboral e de vida das trabalhadoras terceirizadas de limpeza e higienização, em dimensões que os dados quantitativos não foram capazes. Além disso, emergiram condições nas falas das entrevistadas, como a condição emergente “invisibilização”, a disputa sobre insalubridade e relatos práticas de gestão que visam desarticular os movimentos de reivindicação das trabalhadoras, como a troca de postos de trabalho.

### 6.3 ANÁLISE DOS DADOS MISTOS

Após as discussões independentes dos dados quantitativos e qualitativos, em pesquisas que contam com métodos mistos, é necessário sobrepor os dados para que seja possível extrair “inferências” e “metainferências” para Creswell e Clark (2013). Esta análise visa, nos métodos mistos, identificar em que dimensão os dados qualitativos ajudam a explicar os resultados quantitativos.

Usaremos estratégias para comparar resultados chamado “mostra de categoria/tema na análise dos dados fundidos” Creswell e Clark (2013). Esse modelo “apresenta os temas qualitativos derivados da análise qualitativa com dados quantitativos categóricos ou contínuos de itens ou variáveis dos resultados estatísticos quantitativos.” (Creswell e Clark, 2013 p.200) Apresentamos o quadro comparativo a seguir:

Quadro 4: Comparação de dados dos Questionários Quantitativos e da entrevista

Condições	RESULTADO QUAN Questionário Quantitativo	RESULTADO QUAL Entrevista
Assédio	Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses: 19,1 – Humilhação/Ridicularização 18,1% - Comentários Ofensivos 16% - Invasão do Espaço Pessoal	Na análise dos dados qualitativos a classe 5 “Discriminação e Assédio” 61 ST (12,98%) apresenta como conteúdo relevante: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de discriminação entre colegas principalmente aparência física;</li> </ul>

	<p>14,9% - Comentários sobre Aparência Física</p> <p>20,2% - Maledicência</p> <p>6,5% - Assédio Sexual</p> <p>4,3% - Assédio Físico/ Violência</p> <p>Com relação ao assédio na pandemia:</p> <p>43,6% Afirmam que não experienciavam os comportamentos negativos antes da pandemia</p> <p>37,2% afirmam que os comportamentos negativos têm a mesma intensidade do que antes da pandemia.</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> <li>- Raça</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de Discriminação por parte dos alunos com comentários ofensivos;</li> </ul> <p>Na análise dos dados qualitativos a classe 3 “Grupo de Risco, Assédio e Posto de Trabalho” 65 ST (13,83%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de troca de posto de trabalho como ferramenta de punição pela empresa.</li> <li>• Ameaças de troca de posto de trabalho e assédio moral</li> </ul>
<p>Sufrimento Psíquico</p>	<p>Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses:</p> <p>70,2% - Estresse</p> <p>58,5% - Medo do desemprego</p> <p>44,6% - Problemas psicológicos em função do trabalho</p> <p>40,4% - Piora dos problemas psicológicos com a pandemia</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> </ul>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 6 “Sufrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade” 109 ST (23,19%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior classe obtida na análise de conteúdo;</li> <li>• Relatos acerca do medo do desemprego em função da crise econômica.</li> <li>• Medo da contaminação/adoecimento em função do trabalho durante a pandemia.</li> <li>• A relação entre idade e a dificuldade de encontrar novas oportunidades.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupação com a família pelo medo de contaminação ou desemprego.</li> <li>• Relatos de estresse, ansiedade e adoecimento físico em função do sofrimento emocional.</li> </ul>
Discriminação	<p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> <li>- Raça</li> <li>- Idade</li> </ul>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 5 “Discriminação e Assédio” 61 ST (12,98%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de discriminação entre colegas principalmente aparência física;</li> </ul> <p>Na análise dos dados qualitativos a classe 6 “Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade” 109 ST (23,19%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idade avançada como um fator que dificulta a empregabilidade das trabalhadoras terceirizadas nas entrevistadas com mais de 40 anos.</li> </ul>
Hiato Salarial	<p>Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses:</p> <p>Hiato salarial – 16%</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raça</li> </ul>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 5 “Discriminação e Assédio” 61 ST (12,98%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de tratamento diferenciado aos trabalhadores terceirizados homens, como: oportunidade de viagens, postos de trabalho melhores/ com maior percentual de insalubridade e menor volume de trabalho.</li> </ul>
Instabilidade ou Rotatividade	<p>Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses:</p>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 6 “Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade” 109 ST (23,19%) apresenta como conteúdo relevante:</p>

	<p>25,5% - Muito alto/alto o risco de ser demitida</p> <p>30,9% - Sujeição a situações desagradáveis por medo de perder emprego</p> <p>19,1% - Coagidas a não solicitar direitos</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> <li>- Raça</li> <li>- Idade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior classe obtida na análise de conteúdo;</li> <li>• Relatos acerca do medo do desemprego em função da crise econômica.</li> <li>• A relação entre idade e a dificuldade de encontrar novas oportunidades.</li> <li>• Relatos de como a instabilidade afeta a dimensão psicológica, e por vezes até física, das trabalhadoras e causa sintomas graves.</li> </ul> <p>Na análise dos dados qualitativos a classe 2 “Trabalho Informal e Salário” 67 ST (14,26%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medo de relatar situações negativas e perder o emprego</li> </ul>
<p>Trabalho Informal</p>	<p>Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses:</p> <p>55,3% - Dificuldade de encontrar emprego formal em caso de demissão</p> <p>89,4% - Experenciaram trabalho informal em algum momento da vida</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> <li>- Raça</li> <li>- Idade</li> </ul>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 6 “Sofrimento Psíquico, Pandemia e Instabilidade” 109 ST (23,19%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior classe obtida na análise de conteúdo;</li> <li>• Relatos acerca do medo do desemprego em função da crise econômica.</li> <li>• A relação entre idade e a dificuldade de encontrar novas oportunidades.</li> </ul> <p>Na análise dos dados qualitativos a classe 2 “Trabalho Informal e Salário” 67 ST (14,26%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direitos Trabalhistas como vantagens para estar no emprego terceirizado</li> </ul>

Jornada de trabalho mais longa	<p>Das respondentes ao questionário relatam com alguma frequência % das respondentes nos últimos 6 meses:</p> <p>21,3% - Não dão conta do volume de trabalho na jornada estabelecida.</p> <p>16% - Creditam a falta de material, má organização ou muitos prédios para limpar.</p> <p>Análise dos testes Qui-Quadrado que apontam com grande frequência <math>p &lt; 0,05</math> nas categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> <li>- Raça</li> </ul>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 1 “Jornada de Trabalho e Pandemia” 70 ST (14,89%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatos de acirramento das atividades laborais com a pandemia, exigindo limpezas mais frequentes e intensas.</li> <li>• Relatos de redução no volume de pessoas em função das IFES estarem com parte das atividades em trabalho remoto.</li> </ul>
Insalubridade	<p>40,4% das respondentes recebem 20% de insalubridade</p> <p>54,3% das respondentes recebem 40% de insalubridade</p>	<p>Na análise dos dados qualitativos a classe 2 “Trabalho Informal e Salário” 67 ST (14,26%) apresenta como conteúdo relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A questão da insalubridade diferente para grupos de trabalhadoras da mesma empresa e de mesmo ambiente.</li> <li>• Relatos de troca de postos de trabalho e redução salarial.</li> <li>• Relatos de troca de posto de trabalho e aumento salarial.</li> <li>• Humilhação para migrar para postos com 40% de insalubridade.</li> </ul>
Invisibilização	Não Avaliado	<p><b>Condição emergiu apenas nos dados qualitativos.</b></p> <p>Na análise dos dados qualitativos a classe 4 “Invisibilização” 98 ST (20,85%) apresenta como conteúdo relevante:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• O sentimento de desvalorização expressado pelas trabalhadoras terceirizadas.</li> <li>• O processo de humilhação social e reificação.</li> <li>• Os momentos em que sentem “vistas” são pontos positivos da experiência do trabalho.</li> </ul>
--	--	--

Fonte: elaborado pela autora

O quadro foi construído visando apresentar as 07 condições estruturadas na análise teórica e, foram somadas as duas categorias que emergiram nos na análise dos dados qualitativos. A condição emergente insalubridade apresentou-se como um elemento de disputa para as trabalhadoras e foi relacionado nas falas tanto com a desvalorização, quando da redução do percentual recebido, quanto como aspecto de ascensão em seu aumento. Outro relato recorrente foi do desejo de aumentar o salário pelo aumento do percentual de insalubridade, e para isso as trabalhadoras terceirizadas optam por submeter-se a condições mais insalubres.

A segunda condição emergente, invisibilização, surge nos dados qualitativos atrelado aos relatos das mudanças causadas pela pandemia e a desvalorização do trabalho na área da limpeza e higienização. Muitas vezes, o discurso estava atrelado ao fato de elas não se sentirem ouvidas nem valorizadas no desempenho do trabalho. Esses relatos exigiram uma nova imersão teórica, para que se compreendesse como a invisibilização se estrutura socialmente, e para que houvesse validação dos relatos das trabalhadoras terceirizadas ouvidas. É um conceito advindo da psicologia social e demonstra ligação com a discussão neoliberal e do patriarcado.

As outras 07 condições se mostraram validadas nas etapas quantitativas, considerando as estatísticas descritivas, teste T e teste qui-quadrado. Na etapa qualitativa, pela análise de conteúdo estatística realizada através do software IraMuTeq, ancorada pela análise da pesquisadora.

Passemos agora a discussão das hipóteses de pesquisa levantadas na Introdução desta tese.

H1: O trabalho feminino terceirizado na área de limpeza e higienização em IFES é precarizado.

Verdadeira. Os dados obtidos nos dados mistos comprovam os mecanismos utilizados pelas empresas terceirizadas, pelas IFES e pelo Estado visando potencializar a lucratividade das empresas e a redução dos gastos públicos as custas das trabalhadoras terceirizadas. Dois exemplos foram: a condução dos contratos terceirizados durante a pandemia de COVID-19 e estratégias de redução de custos com equipes de limpeza com recebimento de percentuais de insalubridade diferentes.

A conclusão é que o Estado é o grande articulador da precarização no contexto da terceirização, ao criar meios legais através dos quais é possível retirar/diminuir direitos das trabalhadoras. Na esteira da precarização, as empresas terceirizadas adotam práticas de gestão repressivas, criando ambientes de trabalhos nocivos.

H2: A precarização laboral impacta na realidade da trabalhadora terceirizada de limpeza e higienização em 07 condições: saúde psíquica, assédio, discriminação, hiato salarial, instabilidade, trabalho informal e jornada de trabalho mais longa.

Verdadeira. Baseado nas condições teóricas levantadas que caracterizam uma realidade laboral precária, o trabalho desempenhado pelas trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza atende todas as condições subjetivas e objetivas. Os dados ainda trouxeram a dimensão da invisibilização como uma nova condição subjetiva. Ela compartilha elementos da condição “discriminação” e pode ser fonte de sofrimento. A outra categoria emergente, insalubridade, é também reflexo do processo de precarização do trabalho terceirizados na área de limpeza nas IFES. Além disso, a instabilidade promovida pelos contratos terceirizados com tempo determinado (relação empresa terceirizada - IFE), a pandemia de COVID-19, o medo de demissão e a falta de oportunidades estão diretamente relacionados com os sintomas de estresse e a ansiedade, sintomas psicológicos mais relatados pelas participantes na pesquisa em ambos os instrumentos de coleta de dados. Na análise

dos dados qualitativos, houve relatos de adoecimento físico com origem psíquica em pelo menos 02 entrevistadas.

H3: Os marcadores sociais gênero, classe e raça são importantes para a compreensão da precarização.

Verdadeiro. Os marcadores sociais gênero, classe e raça foram importantes para explicar a dinâmica da precarização, contudo os testes estatísticos comprovaram a relevância de mais dois marcadores em diversas condições analisadas: o nível de escolaridade e a idade. Estes marcadores balizam experiências de trabalho das trabalhadoras terceirizadas, como a percepção do risco de desemprego e o trabalho informal. Na dimensão qualitativa, a escolaridade surge como um meio de saída da realidade do trabalho precário, e como forma de comprovar o valor das trabalhadoras terceirizadas. O marcador idade surge como mais um tipo de discriminação feminina diante do mundo do trabalho, aprofundando sentimentos de sofrimento, instabilidade e medo de desemprego.

H4: A pandemia de COVID-19 aumentou as condições de precarização no trabalho terceirizado feminino.

Verdadeira. Os dados quantitativos apontaram aumento dos problemas psicológicos na pandemia e aumento dos comportamentos de assédio. Também houve relatos qualitativos da Entrevistada 09 pertencente ao Grupo de Risco que obteve redução de direitos em função da gestação. Na etapa qualitativa também houve relatos de intensificação de jornada e aumento dos sintomas de adoecimento.

Apesar de todas as hipóteses terem sido verdadeiras, os dados qualitativos permitiram que as elas fossem extrapoladas, em função da riqueza das narrativas obtidas. Compreender a realidade de trabalho das trabalhadoras terceirizadas pelas percepções e sentidos atribuídos por elas foi uma parte importante da construção desta tese.

Como desafio ao processo de coleta de dados poderíamos mencionar o volume de dados obtidos, e o processo de categorizá-los e apresentá-los de forma a expor a riqueza e a profundidade dos dados estatísticos e relatos qualitativos.

Outro desafio foi o fato das trabalhadoras terceirizadas, em sua maioria, terem baixa escolaridade. Isso impacta não apenas nos dados obtidos, mas também na possível dificuldade de uso e acesso às ferramentas tecnológicas, que foram essenciais para a elaboração desta tese em tempos de crise sanitária e distanciamento social. Esses fatos podem justificar o alfa de Cronbach de 65% e a amostra de respondentes do questionário inferior a 100 respondentes.

Apesar das limitações na coleta de dados, os métodos mistos se mostraram o método adequado para aprofundar a explicação da realidade de trabalho das trabalhadoras terceirizadas da área da limpeza e higienização em IFES, considerando o distanciamento social imposto pela pandemia. Eles permitiram legitimar as condições objetivas e subjetivas da precarização. A etapa qualitativa deu voz as trabalhadoras terceirizadas, e possibilitou a emergência de condições de precarização.

Uma das lacunas teóricas identificadas, a segmentação na pesquisa sobre condições subjetivas da precarização, mostra que os dados são mais ricos quando analisamos de forma abrangente. Visto que, nesta pesquisa, foi possível perceber a relação entre as diferentes formas de assédio, o escalonamento das práticas de assédio e a forma com que a realidade de trabalho influencia no processo de adoecimento físico e psicológico das trabalhadoras.

## 7 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

O objetivo deste estudo centrou-se na compreensão do impacto da terceirização na realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas em IFES no estado do RS. Buscou-se delinear as relações entre o avanço do neoliberalismo, as metamorfoses no mundo do trabalho, o estabelecimento da precarização do trabalho até a institucionalização da terceirização na legislação brasileira.

Para pesquisar esta situação complexa optou-se pelos contratos terceirizados de limpeza e higienização nas IFES do Rio Grande do Sul. Para compreender o impacto da precarização na atividade laboral, foram estruturadas 07 condições que impactam de forma objetiva e/ou subjetiva as trabalhadoras. Durante a coleta de dados desta tese, declarou-se a pandemia de COVID-19, realidade que perpassa o campo de estudo, visto que o serviço de limpeza é considerada essencial durante a pandemia.

O referencial que sustentou essa tese decorreu da análise de políticas públicas relacionadas a gênero e trabalho, as mudanças legais que flexibilizam as relações de trabalho no Brasil, a agenda neoliberal, a terceirização no serviço público e a precarização do trabalho. Diante do exposto, foi selecionado os métodos mistos de pesquisa, visando uma compreensão aprofundada da realidade de estudo.

A análise dos dados obtidos pelo questionário e pelas entrevistas trouxeram grandeza de informações sobre um tema, ainda pouco explorado na pesquisa brasileira: a precarização do trabalho terceirizado feminino. Os dados obtidos no questionário quantitativo comprovaram práticas sistemáticas de assédio, a condição sofrimento psíquico como a categoria relevante para as respondentes, o impacto da instabilidade no trabalho precário, o trabalho informal e os marcadores sociais raça, gênero, idade e escolaridade como estatisticamente relevantes na realidade de vida das respondentes. Os marcadores sociais comprovam que entre as trabalhadoras terceirizadas não-brancas, mais velhas e com menor escolaridade são mais vulneráveis a condições de precarização e discriminação.

Os achados qualitativos aprofundaram os dados quantitativos, quando através da análise da fala das entrevistadas, ficou comprovada a relação entre instabilidade x sofrimento psíquico x adoecimento, reforçando a importância dos marcadores sociais, principalmente o nível de escolaridade, gênero e a idade, para entender o processo de discriminação e precarização do trabalho feminino no contexto estudado. É frequente o relato sobre a permeabilidade das trabalhadoras terceirizadas entre o trabalho formal e o informal, e o fato da pandemia de COVID-19 acelerar a precarização, com a retirada de direitos trabalhistas e a intensificação da jornada sem retorno financeiro.

Ainda foi possível observar a emergência de duas condições: a insalubridade e a invisibilização. A primeira retrata os mecanismos engendrados pelo Estado para reduzir o pagamento de insalubridade e o impacto na realidade de vida das trabalhadoras terceirizadas de limpeza e higienização nas IFES. Já a invisibilização está atrelada a processos discriminatórios e a reificação. Atrelado ao processo de invisibilização, é importante discutir o enfraquecimento do processo de representação sindical, o que reforça o desamparo relatado pelas trabalhadoras terceirizadas.

Os achados dialogam com as referências teóricas deste trabalho, quando abordam a superexploração do trabalhador pelo capital, a estrutura do mercado de trabalho em condição de acumulação flexível proposta por Harvey (1989), os dados brasileiros que apontam a fragilidade da posição das mulheres que vivem do trabalho e a inexistência de políticas públicas que contemplem a complexidade do papel feminino e garantam a manutenção da mulher no trabalho formal.

Há, na verdade, um interesse por parte do capital em manter a mão-de-obra feminina como um trabalho precarizado no contexto da terceirização, visando um aumento da lucratividade não só para as empresas terceirizadas, mas também para o Estado, que através de instrumentos legais, cria mecanismos para aumentar a exploração dos trabalhadores, como observado na questão da insalubridade e no corte de direitos em função da pandemia de COVID-19. No contexto da terceirização em órgãos públicos, o Estado é o orquestrador da precarização, respaldado pelas empresas terceirizadas onde o assédio se torna então uma “estratégia de gestão” (ANTUNES, 2020) para diminuir a luta das trabalhadoras por melhores condições ou

na reivindicação de direitos. Nesta situação precária, se constata nas trabalhadoras o sofrimento e o adoecimento físico e emocional.

O conceito de trabalho decente, trazido por Ghai (2003), não se traduz na realidade laboral levantada nesta tese. Os 04 indicadores centrais do trabalho decente mencionam a empregabilidade, proteção social, direito dos trabalhadores e diálogo social. Os dados apontam que as trabalhadoras terceirizadas de limpeza e higienização nas IFES não tem possibilidade de diálogo social e que experienciam uma constante perda de direitos.

Esta tese permite reflexão sobre a realidade do trabalho precário feminino terceirizado em órgãos públicos e lança diversas possibilidades futuras. Como sugestão, é possível avaliar as condições objetivas e subjetivas da precarização em diferentes contextos em que se identifica o trabalho precarizado, aprofundando a discussão sobre os marcadores sociais gênero, idade, escolaridade e raça no mundo do trabalho brasileiro. A replicação da pesquisa em diferentes órgãos públicos possibilitará um outro olhar sobre a relação entre o Estado e a precarização pela terceirização.

Como limitações, acredita-se possuir a restrição do recorte populacional desta tese, que investigou a realidade específica das trabalhadoras terceirizadas dos contratos de higienização e limpeza em IFES no Rio Grande do Sul; o uso de métodos de coleta de dados online, que pode ter limitado o acesso ao público-alvo da pesquisa e o processo de amostragem nas coletas de dados não ter sido aleatório.

Esta tese contribui primordialmente para alertar sobre a realidade de trabalho das mulheres que realizam o serviço de limpeza e higienização nas instituições federais de ensino. Seus resultados podem ser utilizados pelas instituições federais de ensino para repensarem as práticas de gestão e fiscalização implementadas nos contratos terceirizados, visando criar mecanismos que proíbam as empresas contratadas de realizarem a gestão pelo assédio e incentivem o estabelecimento de um ambiente de trabalho menos nocivo. Os resultados também podem ser utilizados pelas empresas terceirizadas para que reestruturem a forma com que lidam com seus funcionários e criem uma cultura de combate ao assédio e as práticas discriminatórias. Mas principalmente, o retorno, desses resultados, será válido para as trabalhadoras

terceirizadas, visto que há, nesta tese, uma preocupação em denunciar a realidade encontrada e que as informações aqui compiladas sirvam de motivação para que elas se unam e exijam mudanças significativas e estruturais. É possível considerar ainda que os resultados pretendem abrir um espaço de reflexão para os discentes, docentes e demais servidores dessas instituições de ensino.

Enfim, conforme afirma Ricardo Antunes (2020, p. 61) “a precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se *ampliar* como se *reduzir*, dependendo diretamente da *capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora.*”, acreditando que esse é o caminho para mudar de forma expressiva a realidade do trabalho terceirizado feminino nas IFES.

## 8 REFERENCIAL TEÓRICO

ABRAMO, L. O Programa Pró-Equidade de Gênero: uma Experiência de Política Pública para a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento. **Revista Ser Social**, v.10, n.23, p. 39-70, 2008.

ABRAMO, Laís. ¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA? **Estudios Feministas**, Florianópolis, vol. 12, nº 2, p. 224-235, maio-agosto/2004.

ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katálysis**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul./dez. 2009.

AMARAL, M.S.; CARCANHOLO, M.D. A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. **Revista Katálysis**, v.12, n.2, p. 216-225, jul/dez 2009.

ANDRADE, Cristina.; ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Rev Bras Saude Ocup**, São Paulo, v. 43, 2018.

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

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre a metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16 ed. – São Paulo, Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

BANDEIRA, L. ALMEIDA, T. A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis. **Mediações**. LONDRINA, V. 20 N. 2, P. 160-183, JUL./DEZ. 2015 Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24126/17703> Acesso em: 21/10/2021

BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 59, no 3, p. 719-754, 2016.

BERTOLI, S. R.; ROZENDO, A. da S. Um diálogo entre psicologia social e comunicação. Resenha do livro: Homens invisíveis: Relatos de uma humilhação social. **Tríade: Comunicação, Cultura E Mídia**, v.1, n.1, 2016. Disponível em: <http://periodicos.uniso.br/ojs3/index.php/triade/article/view/1564> Acesso em: 20/11/2021

BRASIL. ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **PARECER Nº 106/2020/DAJI/SGCS/AGU**. Consulta Jurídica. Gestão de Contrato. Disponível em: <https://proad.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/8/2020/04/PARECER-n.-00106-2020-DAJI-SGCS-AGU.pdf> Acesso em: 13/10/2020.

BRASIL. ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **PARECER Nº 310/2020/CONJUR-MEC/CGU/AGU**. Consulta sobre procedimento a ser adotado pelo Ministério da Educação no que se refere aos prestadores de serviço terceirizado em razão da pandemia causada pelo COVID-19. Disponível em: <https://proad.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/8/2020/04/Parecer-Consulta-SAA-Liberao-dos-Terceirizados.pdf> Acesso em: 13/10/2020.

BRASIL. ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **PARECER Nº 63/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU**. Contratos Administrativos. Disponível em: <https://proad.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/8/2020/04/Parecer-63-COVID-19.pdf> Acesso em: 13/10/2020.

BRASIL. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997**. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm) Acesso em: 30/11/2019.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.429/17, 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm) Acesso em: 01/06/2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618) Acesso em: 01/06/2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 14.020/20, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm) Acesso em: 01/06/2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 8.666/93, 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm) Acesso em: 01/06/2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 27**, de 25 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-27-de-25-de-marco-de-2020-249807664> Acesso em: 10/10/2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 28**, de 25 de março de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto à autorização para o serviço

extraordinário, à concessão do auxílio-transporte, do adicional noturno e dos adicionais ocupacionais aos servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais, nos termos da Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-28-de-25-de-marco-de-2020-249807751> Acesso em: 10/10/2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim Especial da Participação Feminina no mercado de trabalho**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20Especial%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf> Acesso em: 17/09/2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 448/TST - 21/05/2014 - Insalubridade. Adicional de insalubridade. Sanitários. Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na Norma Regulamentadora 15 da Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/1978. Instalações sanitárias. (Conversão da Orientação Jurisprudencial 4/TST-SDI-I, com nova redação do item II). CLT, art. 189 e CLT, art. 190.** Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=448> Acesso em: 17/10/2021

CAMARGO, B.V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software IraMuTeq**. 2018. Disponível em: [http://iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues\\_22.11.2021.pdf](http://iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_22.11.2021.pdf) Acesso em: 20/11/2021

CORDEIRO, M. Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil. **Revista Ser Social**, n. 23, v. 10, p. 71-99, 2008.

CRESWELL, J.W. **Pesquisa em métodos mistos**. – 2ª Ed. – Porto Alegre: Penso, 2013.

CUKROWSKA-TORZEWSKA, E. Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work–Family Policies and Their Interaction. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, V. 24, n. 2, Summer 2017, Pág. 178–220. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxx004>

CUNHA, Yuri Rodrigues. **Terceirização e terceirizados: um estudo sobre os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em Escolas Estaduais no Município de Marília-SP**. Orientador: Dr. Fabio Kazuo Ocada. 2015. 147p. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília - Universidade Estadual Paulista. Marília, 2015.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. – Porto Alegre: Artmed, 2006.

DANTAS, M. CISNE, M. “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”1: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 75-88, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/index.php/argumentum/article/view/13722/10932> Acesso em: 21/10/2021

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 1ª Ed. - São Paulo: Boitempo, 2016.

DRUCK, G. Trabalho, Precarização E Resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 35-55, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/abstract/?lang=pt> Acesso: 16/01/2022.

DUPAS, G. **Economia global e exclusão social: pobreza, desemprego, estado e o futuro do capitalismo**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2000.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; NOTELAERS, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. **Work & Stress**. V. 23, n.1, p. 24-44, 2009. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370902815673> Acesso em: 30/11/2021.

FARAH, M. Gênero e políticas públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, V. 12, n. 1, p. 47-71, janeiro-abril/2004.

FRANCO, T; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. *In*: SEMINÁRIO FUNDACENTRO. Salvador, 2009.

FONSECA, Vanessa Patriota. **TERCEIRIZAR ATIVIDADE-FIM É ALUGAR TRABALHADOR**. *In*: CAMPOS, André (org.). Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate – Brasília : Ipea, 2018. P. 95-111.

GABRIEL. M.L.D Métodos Quantitativos em Ciências Sociais Sugestões para Elaboração do Relatório de Pesquisa. **Desenvolvimento em Questão**, ano 12, nº 28, out/dez 2014. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/2887> Acesso em: 01/12/2021.

GAMA, A. Trabalho e responsabilidades familiares no Brasil: reflexões sobre o direito do trabalho. **Revista Em Pauta**, n. 30, v. 10, p.149-168, 2012.

GAMA, A.S.; ROCHA, L.M.; ALCANTARA, K.R. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Revista Em Pauta**, v.15, p. 106-128, 2015.

GHAJ, D. Decent work: concept and indicators. **International Labour Review**, Vol. 142 (2003), No. 2. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjk6rCM0rf1AhVLppUCHRr9Au4QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fpublic%2Fenglish%2Frevue%2Fdownload%2Fpdf%2Fghai.pdf&usg=AOvVaw39bBH\\_y\\_z\\_r\\_jAPpbQ\\_Oe7o](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjk6rCM0rf1AhVLppUCHRr9Au4QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fpublic%2Fenglish%2Frevue%2Fdownload%2Fpdf%2Fghai.pdf&usg=AOvVaw39bBH_y_z_r_jAPpbQ_Oe7o) Acesso em: 16/01/2022.

GOMES, M. SILVA, S.B. A política social no contexto de crise: particularidades do caso brasileiro. **Argumentum**. V.8, p. 76-85, 2016.

GUERRA, E. AMATO, M. Terceirização na Administração Pública. **Revista Tribunal de Contas de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v.34, n.4, p.27-41, out-dez 2016.

GUIMARÃES, L.A.M; RIMOLI, A.O. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 22,

n. 2, Mai-Ago 2006. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcjmj/abstract/?format=html&lang=pt> Acesso em: 20/11/2021

HAIR JR., J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARVEY, D. **Neoliberalismo: Histórias e Implicações**. São Paulo: Ed. Loyola, 2005.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 1989.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI – 1ª Ed.** – São Paulo: Boitempo, 2018.

HENNING, C. Interseccionalidade e pensamento feminista: **As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. Mediações**. LONDRINA, V. 20 N. 2, P. 97-128, JUL./DEZ. 2015. Disponível em:  
<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/22900/pdf%27>  
Acesso em: 21/10/2021

HONDRALIS, I. Does Maternity Leave Pay Off? Evidence from a Recent Reform in Australia. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, v. 24, n. 1, Spring 2017, p. 29–54. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxw009> Acesso em: 21/10/2021

HRYNIEWICZ, Lígia.; VIANNA, Maria. Mulheres em posição de liderança : obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 16, nº 3, p. 331-344, Jul./Set. 2018

KERGOAT, D. O cuidado e a imbricação das relações sociais. *In*: ABREU, Alice.; HIRATA, Helena.; LOMBARDI, Maria. (orgs.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª Ed. – São Paulo : Boitempo, 2016.

KREIN, José.; ABÍLIO, Ludmila.; FREITAS, Paula.; BORSARI, Pietro.; CRUZ, Reginaldo. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 52, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141969> Acesso em: 30/11/2019.

KUCHEMANN, B.A.; CRUZ, T. Resignificações do trabalho das mulheres para a agenda das políticas públicas. **SER Social**, Brasília, v. 10, n. 23, p. 13-38, jul./dez. 2008

LAVINAS, Lena.; CORDILHA, Ana.; CRUZ, Gabriela. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. *In*: ABREU, Alice.; HIRATA, Helena.; LOMBARDI, Maria. (orgs.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª Ed. – São Paulo : Boitempo, 2016.

LEITE, M.; SOUZA, S. Igualdade de Gênero e Raça no Brasil: Uma Discussão sobre a Política Pública de Emprego. **Dados**, v.53, p. 195-231, 2010.

LOLE, A.; ALMEIDA, C. Políticas para mulheres e lutas feministas: os paradoxos da proteção social. **Revista Argumentum**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 46-60, jan./abr. 2017.

LOMBARDI, M. Reestruturação produtiva e condições de trabalho: Percepções dos trabalhadores. **Educação & Sociedade**, v. 61, p. 64-87, 1997.

MACIEL, Regina.; CAVALCANTE, Rosemary.; MATOS, Teresa. AUTO RELATO DE SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS NO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL NOS BANCÁRIOS: UMA FOTOGRAFIA. Belo Horizonte, **Psicologia & Sociedade**, nº 19, v. 2, p.117-128, 2007.

MAKAREM N.N; TAVITIAN-ELMADJIAN L.R., BROME D.; HAMEDEH, N. EINARSEN, S. Assessment of workplace bullying: reliability and validity of an Arabic version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R). **BMJ Open**. V. 8, n. 12, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6292423/> Acesso em: 30/11/2021.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. – 8ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

MARUANI, Margaret.; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França 1901-2011. *In*: ABREU, Alice.; HIRATA, Helena.; LOMBARDI, Maria. (orgs.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª Ed. – São Paulo : Boitempo, 2016.

MATIAS-PEREIRA, J. **Curso de Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais**. – 3ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MATTEI, L. Discriminação de rendimentos no mercado de trabalho: evidências a partir de Santa Catarina. **Ser Social**, v. 19, n. 40, p. 95-111, jan/jun 2017.

MEIRELES, Vívian. **Retrato da invisibilidade profissional de terceirizados: estudo de casos com trabalhadores de Belo Horizonte**. Orientadora: Profa. Dra. Cristiana Trindade Ituassu. 2015. 130 p. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário UNA, 2015. Programa de Pós-graduação em Administração, Belo Horizonte, 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO EMPREGO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

NAM, W.; KIM, J.; KIM, Y.; KOO, J.; PARK, C. The Reliability and Validity of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) for Nurses for the Assessment of Workplace Bullying. **Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine**. V. 22, N. 2, p. 129-139, 2010. Disponível em: <https://synapse.koreamed.org/articles/1125636> Acesso em: 30/11/2021.

NASCIMENTO, M.A.C. A “feminização” do desemprego nos polos “desenvolvimentistas” do Pará. **Argumentum**, v. 8, n.1, p. 126-139, jan./abr. 2016.

NEVES, Magda. TRABALHO FEMININO, FLEXIBILIDADE E QUALIFICAÇÃO. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.21, n.2, p.11-28, mai./ago.2012.

NUNES, T.S. **Assédio moral no trabalho [dissertação]: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**; orientadora Suzana da Rosa Tolfo. Florianópolis, SC, 2011, 281 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gaps**. Genebra, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) Acesso em: 30/11/2019.

PAIVA, B.A.; HILLESHEIM, J.; CARRARO, D. Previdência Social e trabalho: supressão de direitos no capitalismo dependente. **Ser Social**, v. 18, n. 39, p. 349-373, jul/dez 2016.

PECK, T. THEODORE, N. BRENNER, N. Mal-Estar no Pós-Neoliberalismo. **Revista Novos Estudos**, n.92, p. 59-78, março de 2012.

PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina.; IBARRA, Antônio, MARCOLINO, Adriana. **TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: CONDIÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO EM ATIVIDADES TÍPICAMENTE TERCEIRIZADAS E CONTRATANTES**. In: CAMPOS, André (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* – Brasília : Ipea, 2018. P. 11-32.

PEREIRA, P. Discussões Conceituais sobre Política Social como Política Pública e Direito à Cidadania. In: BOSCHETTI, I. *et. Al.* (Orgs.) **Política Social no Capitalismo: Tendências Contemporâneas**. Brasília, Cortez Editora, 2008.

POCHMANN, Márcio. **Trajetórias da terceirização**. São Paulo: SINDEEPRES, 2011. Disponível em: <<http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>>. Acesso em: 26/11/2019.

PRONI, M.W., GOMES, D.C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, n. 85, v.29, p. 137-151, 2015.

PURCELL, Kate. GÊNERO E INSEGURANÇA NO TRABALHO NO REINO UNIDO. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.12, nº 2 , p. 147-177, maio/agosto, 2014.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Eduardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais perspectivas latinoamericanas**. Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 2005. p. 107-130.

RIBEIRO, Djamila. Prefácio. In: DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 1ª Ed. - São Paulo: Boitempo, 2016.

RODRIGUES, ACA.; MOSCON, DCB.; QUEIROZ, GC.; SILVA, JC. **Trabalhadores na pandemia: múltipla realidade, múltiplos vínculos**. In: MORAES, MM. (org.) *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19* – Porto Alegre: Artmed, 2020.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. **Metodologia de Pesquisa**. - 3ª Ed. – São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SASSEN, S. **Expulsões: brutalidade e complexidade na economia global**. 1ª Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

SEMBLANO, C.; ALBUQUERQUE, D. A precarização dos terceirizados em universidades na pandemia. **Toda Palavra**, Rio de Janeiro, 16 de jun. de 2020. Disponível em: <https://www.todapalavra.info/post/a-precariza%C3%A7%C3%A3o-dos-terceirizados-em-universidades-na-pandemia> Acesso em: 13/10/2020.

SERRA, Rose. A POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA NO BRASIL: estrutura e questões. **Rev. Pol. Públ.**, São Luís, v. 13, n. 2, p. 245-254 jul./dez. 2009

SILVA JÚNIOR, S.D.; COSTA, F.J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. *In*: Seminário em Administração, 17, outubro de 2014, São Paulo. **Anais eletrônicos...** Disponível em: [http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/an\\_resumo.asp?cod\\_trabalho=1012](http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=1012) Acesso em: 17/10/2021

SÖDERBERG, Mia.; HÄRENSTAM, Annika.; ROSENGREN, Annika.; SCHIÖLER, Linus.; OLIN, Anna-Carin.; LISSNER, Lauren.; WAERN, Margda.; TORÉN, Kjell. Psychosocial work environment, job mobility and gender differences in turnover behaviour: a prospective study among the Swedish general population. **BMC Public Health**, v.14, p.1-10, 2014. Disponível em: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/605> Acesso: 30/11/2019.

SOUSA, L. GUEDES, D. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, n. 87, v. 30, p.123-139, 2016.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311

TABBUSH, C. Género y Protección Social: las transferencias condicionadas de ingresos en Chile. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 10, n. 2, p. 258 - 273, ago./dez. 2011.

TENÓRIO, E.M. O “protagonismo” das mulheres nas políticas e programas sociais nos governos Dilma. **Argumentum.**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 61-74, jan./abr. 2017.

TURNBULL, E. WELLER, S. CROSBY, L. BURNS, R. MILLER, A. JONES, L. The exclusion of pregnant women from NHS health care: a cross-sectional, humanitarian, health service evaluation. **The Lancet**, Londres, Novembro, 2019. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)32799-0/fulltext#%20](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)32799-0/fulltext#%20)

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. 2019. Acesso em: 08/01/2022.

VALERIANO, I. DUVANDER.A; HASS,L. e NEYER,G. Exploring Leave Policy Preferences: A Comparison of Austria, Sweden, Switzerland, and the United States. ***Social Politics: International Studies in Gender, State & Society***, Volume 25, Issue 1, Spring 2018, Pág. 118–147. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxx020> Acesso em: 21/10/21

VERZA, F. SATTTLER, M. STREY, M. Mãe, mulher e chefe de família: perspectivas de gênero na terapia familiar. **Pensando fam.** vol.19, no.1, Porto Alegre jun. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2015000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2015000100005&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 21/10/2021.

WHITE, L. Which Ideas, Whose Norms? Comparing the Relative Influence of International Organizations on Paid Maternity and Parental Leave Policies in Liberal Welfare States. ***Social Politics: International Studies in Gender, State & Society***, Volume 24, Issue 1, Spring 2017, Págs. 55–80. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxw010> Acesso em: 21/10/21.

## APÊNDICE I: Questionário Quantitativo

### Pesquisa sobre Trabalho Feminino Terceirizado em IFES

Meu nome é Maitê de Siqueira Brahm e este é o instrumento de coleta de dados da minha tese de doutorado no PPG em Políticas Sociais e Direitos Humanos da UCPEL. O foco da pesquisa são trabalhadoras mulheres que são empregadas nos contratos de Limpeza e Higienização nas instituições federais superiores de ensino (IFES) no Rio Grande do Sul.

O objetivo da minha tese é compreender os desafios do trabalho terceirizado para as trabalhadoras e como a pandemia de COVID-19 impactou a sua realidade de trabalho. Para as respondentes: asseguro que NÃO há identificação das participantes, e todos os dados coletados são mantidos em sigilo, não sendo repassados às IFES nem as empresas.

Preparei um vídeo no Youtube aonde me apresento e falo um pouco mais sobre a pesquisa!

Fiz também um outro vídeo apresentando o questionário, como responder e enviar!

Desde já agradeço a sua colaboração, você é muito importante !

Ficou com alguma dúvida? Pode me mandar mensagem pela página da pesquisa no Facebook: <https://www.facebook.com/pesquisatrabalhofeminino> ou pelo Whatapp nº: 53-99144-8157

---

\*Obrigatório

## Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada "Terceirização do Trabalho Feminino no Brasil: uma análise em Instituições Federais Superiores de Ensino (IFES) durante a pandemia de COVID- 19". Antes de participar deste estudo, gostaríamos que você conhecesse o que ele envolve.

**OBJETIVO DO ESTUDO:** O objetivo da tese é compreender os desafios do trabalho terceirizado para as trabalhadoras em contratos de higienização e limpeza, e como a pandemia de COVID-19 impactou a sua realidade de trabalho.

**PROCEDIMENTOS:** Esta pesquisa centra-se no questionário online, de participação voluntária, disponível através da plataforma Google Forms, no link <https://forms.gle/sVoSZ3W9wbULfYDp7> , onde as participantes irão registrar as suas respostas de forma sigilosa. Numa segunda etapa da pesquisa, também de forma voluntária, as participantes que desejarem poderão ser contactadas via telefone para uma entrevista de caráter particular e sigiloso com a pesquisadora.

**PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA:** A participação neste estudo será voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo nenhum a participante.

**CONFIDENCIALIDADE:** Garantimos à senhora a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

A senhora pode entrar em contato com a pesquisadora responsável Maitê de Siqueira Brahm a qualquer tempo para informação adicional no telefone (53) 99144-8157.

**CONSENTIMENTO:** Recebi claras explicações sobre o estudo, todas registradas neste documento de consentimento. Ao clicar no botão "SIM" no questionário online, a senhora concorda em participar da pesquisa nos termos deste TCLE. Caso não concorde em participar, apenas feche essa página no seu navegador.

**ATENÇÃO:** Caso o participante tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo telefone: (53) 99144-8157 ou e-mail: maite.brahm@gmail.com ou a orientadora da pesquisadora a Profª. Drª. Mara Rosange Acosta de Medeiros E-mail: mara.medeiros@ucpel.edu.br

Universidade Católica de Pelotas  
R. Gonçalves Chaves, 373 - Centro, Pelotas - RS, 96015-560, Telefone: (53) 2128-8243

1. Você concordou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido? \*

*Marcar apenas uma oval.*

SIM

NÃO

### Parte I - Dados Gerais

As perguntas abaixo são obrigatórias e me ajudam a compreender um pouco sobre o perfil das mulheres que participam da pesquisa. Escolha apenas uma resposta nas perguntas abaixo.

2. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

Feminino

Masculino

Outro

3. Idade - Digite Abaixo apenas números

---

4. Etnia \*

*Marcar apenas uma oval.*

Branca

Afrodescendente

Asiática

Parda

Indígena

Outro

5. Estado Civil \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Solteira
- Casada/União Estável
- Viúva
- Separada/Divorciada

6. Escolaridade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Graduação Incompleta
- Graduação Completa
- Pós-Graduação

7. Em qual instituição você trabalha como terceirizada atualmente? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- UFPEL - Universidade Federal de Pelotas
- IFSUL - Instituto Federal Sul-Riograndense
- FURG - Universidade Federal do Rio Grande
- UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa
- UFCSPA - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
- UFFS- Universidade Federal da Fronteira Sul
- UFRGS - - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- IFRS - Instituto Federal do Rio Grande do Sul
- IFFar- Instituto Federal Farroupilha
- Outro: \_\_\_\_\_

8. Há quanto tempo você trabalha na empresa terceirizada atual? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- De 10 a 15 anos

9. Você já trabalhou em outra empresa terceirizada, além da atual? Se sim, quantas?  
\*

*Marcar apenas uma oval.*

- Apenas a atual
- 2 a 3 empresas
- 4 a 5 empresas
- Mais de 5 empresas

10. Assinale a sua faixa de rendimento mensal: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 1 salário-mínimo (menos de R\$ 1.100,00)
- 1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.100,00 a R\$ 2.200,00)
- De 2 a 3 salários-mínimos (de R\$ 2.201,00 a R\$ 3.300,00)
- Mais de 3 salários-mínimos (mais de R\$ 3.301,00)

11. Com relação ao percentual de insalubridade salarial para realização das tarefas de limpeza, você recebe: \*

Marcar apenas uma oval.

- 20%
- 40%
- Outro: \_\_\_\_\_

Parte II -  
Variáveis  
Subjetivas

Nesta parte do questionário, as perguntas estão relacionadas à atitudes, sentimentos e comportamentos relacionados a sua realidade de trabalho. Os comportamentos listados abaixo são, frequentemente, considerados negativos no local de trabalho. Caso nos últimos 6 meses você tenha sido submetida a estes comportamentos, marque com que frequência eles aconteceram. Nos últimos 6 (seis) meses, assinale a frequência:

Marque 1 se você "NUNCA" vivenciou a situação;  
Marque 2 se você "DE VEZ EM QUANDO" vivência/vivenciou a situação;  
Marque 3 se você vivencia "UMA VEZ AO MÊS"  
Marque 4 se você vivência/vivenciou a situação "SEMANALMENTE"  
Marque 5 se você vivência/vivenciou a situação "DIARIAMENTE"

12. Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

13. Foram feitos comentários ofensivos sobre você, suas atitudes ou sobre sua vida privada.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

14. Foi alvo de comportamentos intimidativos, tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

15. Foram feitos comentários ofensivos sobre sua aparência física, cor de pele, cabelo ou peso.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

16. Foram feitas alegações negativas contra a senhora.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

17. Foi pressionada a não pedir/obter um direito que a senhora tem.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

18. Foi submetida a cantadas e a insinuações sexuais.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

19. Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

## Parte II - Variáveis Subjetivas

Caso você tenha respondido que foi vítima de algum dos comportamentos negativos acima, responda as questões abaixo:

20. Os comportamentos negativos mencionados anteriormente já aconteciam antes da pandemia de COVID-19?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

21. Os comportamentos negativos mencionados anteriormente diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19?

*Marcar apenas uma oval.*

- Aumentaram de intensidade  
 Diminuíram de intensidade  
 Mesma intensidade

22. Caso você tenha percebido uma mudança nos comportamentos negativos, escreva aqui quais foram e como elas afetaram o seu trabalho?

---

---

---

---

---

Parte II -  
Variáveis  
Subjetivas

Agora vamos analisar comportamentos individuais seus. Com relação a sua saúde mental e realidade de trabalho, considere para as situações abaixo:

Marque 1 se você "NUNCA" vivenciou a situação;  
Marque 2 se você "DE VEZ EM QUANDO" vivência/vivenciou a situação;  
Marque 3 se você vivencia "UMA VEZ AO MÊS"  
Marque 4 se você vivência/vivenciou a situação "SEMANALMENTE"  
Marque 5 se você vivência/vivenciou a situação "DIARIAMENTE"

23. Acredito que a minha rotina de trabalho é estressante.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

24. O medo de perder o emprego me causa sofrimento.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

25. Percebo que meu comportamento piorou em função do meu trabalho. (como uso de drogas, álcool ou comportamento violento)

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

26. Percebo aumento de problemas psicológicos, cuja origem, acredito que estão conectadas ao meu trabalho atual. Por exemplo: estresse, angústia, mudança de humor, ansiedade, depressão, sensação de esgotamento, insegurança.

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	DIARIAMENTE				

27. Com relação ao sofrimento psicológico (estresse, depressão, ansiedade e mudanças comportamentais) motivado pelo trabalho, você já os sentia antes da pandemia de COVID-19?

Caso tenha marcado de 2 a 5 nas questões anteriores, responda:

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

28. Caso você sinta sofrimento psicológico em função do seu trabalho, estes sintomas diminuíram ou aumentaram depois da pandemia de COVID-19, na sua avaliação?

Caso tenha marcado de 2 a 5 nas questões anteriores, responda:

*Marcar apenas uma oval.*

- DIMINUÍRAM  
 AUMENTARAM  
 MESMA INTENSIDADE

29. Caso você tenha percebido uma piora de seus sintomas psicológicos durante a pandemia, relate como eles afetaram a sua vida e trabalho.

Caso tenha marcado de 2 a 5 nas questões anteriores, responda:

---

---

---

---

---

Parte III - Condições  
Objetivas

As próximas questões são relacionadas ao dia a dia do seu trabalho.

30. Na sua rotina de trabalho diária, você consegue realizar todas as atividades nas 8 horas de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

31. Caso tenha respondido “NÃO” na questão anterior, por qual motivo você considera sua jornada insuficiente, você pode escolher mais de uma resposta:

*Marque todas que se aplicam.*

- Muitos prédios para limpar  
 Poucas colegas para auxiliar no serviço de limpeza  
 Má organização do serviço por parte da sua chefia/empresa  
 Falta de material para realizar o serviço

Outro:  \_\_\_\_\_

32. Qual a média de horas extras por mês que você realiza? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- NÃO REALIZO HORAS EXTRAS  
 Menos de 5h mensais  
 Entre 6 e 15h mensais  
 Entre 16 e 25h mensais  
 De 26 a 35h mensais  
 Mais de 36H mensais

33. Você percebe se existe diferença nos salários pagos para os colegas do sexo masculino? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Talvez

34. Qual risco você sente de ser demitida da empresa atual nos próximos 6 meses?

\*

*Marcar apenas uma oval.*

- MUITO ALTO
- ALTO
- MÉDIO
- BAIXO
- MUITO BAIXO

35. Caso você considere alto ou muito alto o risco de você ser demitida nos próximos 6 meses, explique o motivo, na sua visão:

---

---

---

---

---

36. Caso você fosse demitida do emprego atual, qual nível de dificuldade você acha que teria para encontrar um novo emprego de carteira assinada? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- MUITO DIFÍCIL
- DIFÍCIL
- MÉDIO
- FÁCIL
- MUITO FÁCIL

37. Você já se sujeitou a alguma situação que considerou desagradável por ter medo de perder o emprego? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

38. Caso tenha respondido de forma positiva a pergunta anterior, por favor descreva a situação que você considerou desagradável abaixo:

---

---

---

---

---

39. Você tem alguma atividade que complementa a sua renda? Algum “bico”, como faxinas, vender Avon... \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

40. Você já trabalhou sem carteira assinada em algum momento na sua vida? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

41. Caso tenha marcado "SIM" na pergunta anterior, quantos anos você trabalhou sem carteira assinada?

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 a 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 10 a 15 anos
- Mais de 15 anos

42. Se você se sentir a vontade, eu gostaria de conversar um pouco mais sobre a sua experiência com o trabalho de limpeza terceirizado. Podemos fazer uma entrevista sigilosa (onde seu nome não será revelado), via Whatsapp. Caso tenha interesse, deixe o seu nome e número de Whatsapp abaixo. Reforço meu compromisso com a não divulgação de seu nome a seu empregador.

---

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APÊNDICE II: Roteiro Entrevista

Entrevistada nº : \_\_\_\_\_

Confidencialidade: manutenção do sigilo e privacidade de sua participação e dados durante todas as fases da pesquisa, e não divulgação das suas informações pessoais. As informações coletadas são apenas para uso científico.

Não existem respostas certas, essa entrevista é para saber sobre a tua jornada enquanto trabalhadora.

Confirma sua participação na entrevista?

- Idade:
- Instituição pública que trabalha/trabalhou:
- Etnia: branca, afrodescendente, asiática, parda, indígena
- Escolaridade: fundamental incompleto, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, graduação incompleta, graduação completa, pós-graduação
- Quanto tempo na empresa terceirizada atual?
- Já trabalhou em outras empresas terceirizadas? Quantas?

Condições Subjetivas:

- Gostaria de iniciar conversando contigo sobre a tua rotina de trabalho atual na empresa terceirizada. Quais são as tuas atividades...
- A pandemia de COVID-19 impactou na tua rotina de trabalho? Como?
- Alguma vez sentiste sintomas de estresse ou depressão, que tu pensas estar vinculado com o teu trabalho?
- Tu já alguma vez tiveste problemas físicos (dores), que tu pensas estar vinculado com o teu trabalho?
- Algum desses sintomas, físicos ou psicológicos, pioraram com a pandemia? Caso sim, por quê?
- Alguém já fez piadas que considerastes de mau gosto a teu respeito, no ambiente de trabalho? Podes me contar as experiências que tivestes?
- Já sofreste alguma situação de constrangimento, perseguição ou comentários ofensivos no teu trabalho? Podes me contar as experiências que tivestes?

Variáveis objetivas

- Já trabalhaste sem carteira assinada alguma vez na vida? Quanto tempo e fazendo o que?
- Comparado as tuas experiências de trabalho anteriores, tu consideras trabalhar em empresas de limpeza terceirizadas uma experiência melhor ou pior? Fale um pouco sobre isso.
- A pandemia afetou a forma com que tu realizas o teu trabalho de alguma forma? Ou na forma com que a empresa te trata?
- Tens colegas homens trabalhando no mesmo setor? Caso sim, achas que eles são tratados de forma diferente, por quê ?
- Tens medo de ficar desempregada? Caso sim, comenta um pouco.

Agradecer, colocar meu Whatsapp a disposição, e dar um retorno no final da pesquisa.