

João Diogenes Ferreira dos Santos
Tânia Rocha Andrade Cunha
Acácia Batista Dias
Organizadores

ENTRECRUZANDO SABERES: GÊNERO, SEXUALIDADE,
MEMÓRIA E VIOLÊNCIA

1ª Edição Eletrônica

Uberlândia / Minas Gerais
Navegando Publicações
2020



NAVEGANDO

TRABALHO E GÊNERO: O CASO DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DO SETOR DE LIMPEZA*

Ana Patrícia Dias Sales¹

O tema em evidência se inscreve no contexto da recente fase de reestruturação do capital e da aprovação da Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que modificou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como os contratos de emprego, na realidade do Estado brasileiro.

Com o advento da Reforma, além da terceirização ampla, geral e irrestrita, ganharam proeminência novas modalidades de contratações, como a pejoitização, o trabalho intermitente, o teletrabalho, o trabalhador autônomo com exclusividade e a uberização, o que vem imprimindo uma nova morfologia ao trabalho. Tais modelos de emprego, prevalentes no mercado de trabalho na contemporaneidade, são arrebanhadores de um percentual expressivo de trabalhadores do gênero feminino.

Como bem apontam as pesquisas no tocante à dinâmica econômica no País, na atualidade, em razão da alta taxa de desemprego e da recessão em curso, registra-se um aumento exponencial da participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo nos nominados trabalhos terceirizados, por conta própria, temporários, doméstico e os informais. A rigor, o gênero feminino ocupa cada vez mais a maior parte das profissões socialmente desvalorizadas e subqualificadas, caracterizadas por contratos flexíveis e de baixa remuneração, como é o caso das trabalhadoras que desenvolvem atividades de limpeza.

No caso, a reflexão conflui para a análise do fenômeno da terceirização da força de trabalho, uma das modalidades de emprego precário que ganhou relevância com a Reforma Trabalhista aprovada no ano de 2017, no Brasil, cujo objeto da relação contratual são as mulheres trabalhadoras que laboram no espaço físico da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Aqui se remete a uma pequena amostragem de mulheres jovens e adultas, quanto à faixa etária; podendo ser solteiras, casadas e divorciadas, no que concerne ao estado civil; e, quanto ao grau de escolaridade, sobretudo abarcam o ensino fundamental I e o ensino médio completo e incompleto.

Os depoimentos dessas trabalhadoras embasam a análise, pois o intuito é não somente dar visibilidade às profissionais que executam os serviços de limpeza na Instituição acadêmica, como também trazer à tona suas inquietações, seus anseios e as formas de sociabilidade estabelecidas com o quadro de profissionais efetivo, relações que muitas vezes são marcadas por formas veladas de discriminação, desconfiança e indiferença.

Na sequência, abordam-se as metamorfoses recentes no âmbito do trabalho, levando em consideração a conjuntura posta, que culminaram na amplia-

*DOI- 10.29388/978-65-81417-25-3-0-f.17-28

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Email: anapatricia_dias@yahoo.com.br

ção dos “trabalhos atípicos”, em particular a terceirização da força de trabalho, no intuito de demarcar a posição das mulheres no mercado de trabalho e, em particular, das trabalhadoras terceirizadas que laboram no seio da UFRN.

As metamorfoses recentes do mundo do trabalho e a ampliação dos trabalhos atípicos

O capitalismo contemporâneo, marcado por sua fase imperialista, vem promovendo, desde os anos de 1970, profundas metamorfoses, em escala global, no mundo do trabalho. Tais transformações, que se processaram inicialmente nas economias centrais, assumiram a condição de uma intensa e contínua reestruturação do capital, impactando nos países periféricos, na América Latina, assim como no Brasil.

Tal reestruturação, defendida para satisfazer a ostentação racional do mercado, tem produzido distintos e perversos problemas sociais, que se manifestam na elevada taxa de desemprego, na ampliação do subemprego, no aumento da informalidade, na desidratação dos direitos trabalhistas conquistados ao longo de um tempo de enfrentamento entre os desiguais capital e trabalho e na pauperização da classe trabalhadora, com alcance nas economias centrais e periféricas.

Nesse contexto, o Brasil, que carrega o ranço de um desenvolvimento retardatário, vem se acomodando às imposições do capital desde meados dos anos de 1980, quando o país, gradativamente, irrompe em um complexo de reestruturação produtiva, cuja maior expressão vai se perceber nos anos de 1990, com a vitória do Neoliberalismo e a proeminência do Toyotismo, que se constitui em um modelo de gestão do trabalho e da produção de mercadorias que tem como base a flexibilização dos processos (ALVES, 2000)

Essa tendência culminou na adoção não somente de um novo padrão de organização da produção pelas empresas do setor privado e público da economia, como também pela utilização de novas tecnologias da informação, pela automatização dos processos produtivos, pelos novos métodos de trabalhos, pela flexibilização de pessoal, dos contratos trabalhistas, entre outros.

Essa dinâmica impactou o mercado de trabalho, pondo em movimento, como bem ressalta Reineck (1999), as mais distintas formas de contratação da força de trabalho, quais sejam: o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho domiciliar e a terceirização, “[...] ainda que se reconheça que a estrutura ocupacional que nasce e se desenvolve no Brasil se caracteriza, sobretudo, por diferenciadas formas de ocupação e renda” (SALES; SALES, 2017, p. 159).

Tais alterações refletiram no mundo do trabalho, particularmente nos vendedores da força de trabalho, promovendo não somente novas maneiras de pensar a produção e os serviços, bem como novas formas de os trabalhadores se relacionarem com a atividade laboral. Com efeito, o mercado de trabalho se tornou não apenas mais complexo, heterogêneo e flexível, como também o trabalhador foi realocado à situação de maior vulnerabilidade e insegurança. Logo,

a insegurança no emprego não se relaciona somente ao receio da dispensa, uma vez que a ansiedade aparece como outro dispositivo forjado pelas transformações corrosivas no âmbito do trabalho.

Esse movimento de contínua ofensiva do capital contra o trabalho se faz colocar em questão, inclusive, para onde está indo a sociedade que se definiu pelo trabalho. A cada engenhoca do capital em busca de melhor eficiência e maior lucratividade, a classe trabalhadora sofre os seus efeitos deletérios. Nas últimas décadas, o que se acompanha é a multiplicação de modelos “atípicos” de contratações com forte conteúdo de precariedade, que se distanciam cada vez mais dos vínculos empregatícios que têm como padrão de referência o contrato por tempo indeterminado e um conjunto de benefícios sociais protegidos por lei, característico da era do Fordismo.

Essa perspectiva se acomoda nos países centrais, assim como nos periféricos. Veja que em todo o mundo se processa um conjunto de reformas no âmbito do trabalho e, decorrente delas, a emergência das mais distintas modalidades de ocupações. No caso, pode-se reportar à Itália e ao denominado *Pacote Treu*, no ano de 1997, que, segundo Vasapollo (2005), modificou a legislação trabalhista e possibilitou a criação de mais de 44 tipos de emprego que se distanciam, em algum aspecto, da clássica forma de contratos de trabalho. Mais recentemente, demarca-se também o alinhamento do Brasil a essa tendência, que, por meio da “contrarreforma” trabalhista (Lei 13.467) do governo Temer, a qual entrou em vigor no mês de novembro do ano de 2017, alterou mais de 100 artigos da CLT e cerca de 400 dispositivos legais que regulam as relações de trabalho no Brasil.

Para além das bruscas alterações na CLT, o governo brasileiro institucionalizou não somente a terceirização das atividades-fim, como também outras modalidades de contratações, a exemplo da pejotização, do trabalho intermitente, do teletrabalho e do trabalhador autônomo com exclusividade. Agora, ao contrário dos contratos plenos e de prazo indeterminado, ganharam destaque os vínculos empregatícios de curta duração, flexíveis e de meio período. Essa nova fase da organização do trabalho se caracteriza, acima de tudo, pela precarização, pela desregulamentação dos direitos trabalhistas e pela ampliação do setor de serviços (SALES, 2017).

Nesse contexto, percebe-se que o capital tem cada vez menos necessidade do trabalho na sua forma clássica. Isto porque pode recorrer, em qualquer lugar e a qualquer tempo, aos trabalhos temporários, intermitentes e de curto prazo, além da automação e de outras tecnologias sofisticadas que precedem ao trabalho vivo. A revolução tecnológica, ou, na melhor das expressões, a Quarta Revolução Industrial em curso, somada às alterações na legislação trabalhista, oferecem o panorama das recentes metamorfoses processadas na sociedade edificada pelo trabalho.

A Quarta Revolução Industrial em curso radicaliza o mundo do trabalho. Trata-se de uma revolução, segundo Schwab (2016), decorrente da confluência de distintas áreas do conhecimento, a exemplo da Inteligência Artificial (IA), da robótica, da internet das coisas, da biotecnologia, da nanotecnologia,

entre outras. Tais tecnologias, oriundas dessa nova tendência, embora não percebidas em demasia pelos trabalhadores e tampouco desenvolvidas de igual modo pelas nações, já se anunciam e demarcam alterações no mundo e, sobretudo, no mercado de trabalho.

Atente-se que as plataformas digitais, os carros autônomos, a impressão em 3D e as máquinas inteligentes são algumas das invenções postas na contemporaneidade, decorrentes da atual fase de reestruturação do capital, que impõe uma nova morfologia ao trabalho e, conseqüentemente, vai colocando o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade ainda maior do que aquela presenciada nas três últimas décadas do século XX.

Como resultado, o mercado de trabalho vai ampliando uma economia de bicos, de *freelance*, de trabalhadores autônomos, de trabalhos temporários, entre outros. Deveras a insegurança econômica vai invadindo a vida do trabalhador por ocasião das limitadas oportunidades de ascensão e de construção de uma carreira, dos vínculos empregatícios de curto prazo, da precarização das condições de trabalho e da vulnerabilidade ao desemprego. É relevante se fazer lembrar que o aumento dos trabalhos precários e flexíveis rebate diretamente no valor dos rendimentos, que se tornam cada vez mais baixos, incapaz de proporcionar uma vida minimamente digna à classe trabalhadora.

Esse processo de precarização e de flexibilização do trabalho – que parece seguir *ad infinitum* – foi se consolidando, no Brasil, por etapas, respaldado por Projetos de Lei no âmbito legislativo. Essa construção vem paulatinamente desidratando os direitos trabalhistas e deixando a força de trabalho à deriva, seja em relação ao trabalho na atualidade, para o qual é destituído de garantias; seja em relação ao futuro, pelo fato de não se poder planejar a vida em longo prazo em um contexto de uma economia de prazos curtos; seja em relação à renda, que não mais assegura uma vida com o mínimo básico necessário para garantir a sobrevivência e a reprodução dos trabalhadores, sendo quase inimaginável prever a reversão e a superação de tal realidade.

Dito isso, seja nos países de capitalismo avançado ou não, as reformas em vista à “modernização” do trabalho não foram minimamente vantajosas para os trabalhadores nem favoráveis ao aumento de oferta de vagas no mercado de trabalho, como era corrente ouvir no discurso dos apologistas da ideia. Contrária a essa situação, o que se acomodou foi a redução do emprego formal, o crescimento do desemprego estrutural, a redução do valor da força de trabalho, o crescimento da exploração do trabalhador, o desassalariamento, o solapamento dos sindicatos e o crescimento das alternativas de sobrevivência. No Brasil, por exemplo, o desemprego alcança mais de 13 milhões de cidadãos e o tipo de ocupação que mais cresce é o autônomo e o informal, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). Como consequência, o nível de pauperização dos trabalhadores também aumenta exponencialmente.

Nesse diapasão, a precarização se institucionaliza, tornando-se uma realidade nas relações que condicionam a existência da força de trabalho. Somada à flexibilização imposta pelas empresas, todas as mudanças se converteram em

piora das condições de vida e na pobreza da classe trabalhadora. As disparidades sociais estão cada vez mais alargadas e certo deserto social começa a atingir homens e mulheres de todas as idades e de distintas condições sociais. Assim, milhões de trabalhadores passam a ser acometidos por um conjunto de carências múltiplas e pela assombração do risco do desemprego.

Nesse cenário nada favorável aos trabalhadores, se é cômico de que milhões de homens e mulheres têm a sua sobrevivência material e espiritual condicionada pelo trabalho, mas, paradoxalmente, encontram-se cada vez menos oportunidades de vínculos empregatícios decentes, caracterizados pelo contrato por tempo indeterminado e pelo tempo integral.

Assim, os diferentes estatutos de emprego concernem preponderantemente às mulheres os trabalhos em tempo parcial, que se caracterizam, sobretudo, pela baixa remuneração, desvalorização social, falta de perspectiva de construção de carreira e os direitos sociais limitados ou inexistentes. Esses empregos, como parte da política de flexibilização do trabalho, fazem aumentar o percentual de ocupações de meio período para essa população específica e contribui para se forjar uma forma de emprego, conforme Maruani (2009), “especificamente feminina”.

Logo, identificar a situação das mulheres no mercado de trabalho se leva também ao alcance do espaço que elas ocupam, nos dias de hoje, na sociedade. É sabido que a condição delas na esfera econômica mudou com o desenvolvimento da indústria, que não apenas provocou a cisão entre a casa e o local de trabalho, bem como deslocou a produção para o interior das fábricas mecanizadas.

Com o progresso da industrialização no curso do tempo, a participação feminina na qualidade de força de trabalho assalariada foi aumentando gradativamente. Vale destacar que, nos anos da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), em razão da escassez da mão de obra masculina, as mulheres executaram muitas atividades consideradas majoritariamente dos homens, ainda que, com o fim da Guerra, grande parte deles tenha reassumido os empregos. Nos anos que seguiram à Segunda Guerra (1939-1945), a participação feminina no mercado de trabalho continuou a aumentar, representando 45% da força de trabalho assalariada, enquanto, em 1945, já correspondia a 29% na realidade da Grã-Bretanha (GIDDENS, 2005).

Desde então, os índices de mulheres trabalhando fora de casa se secularizam e o fosso entre homens e mulheres no que concerne à participação na atividade econômica diminui de proporção. As razões que atenuaram essa disparidade foram as mais distintas, a exemplo do aumento da natalidade, da diminuição das famílias, da mecanização de atividades domésticas – que desobrigou as mulheres de executarem determinadas tarefas –, das mudanças na estrutura da família, do desemprego do cônjuge, de problemas de natureza financeira, entre outros.

O detalhe é que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não implicou acesso em demasia aos postos de trabalho classificados como decentes, conforme defende a Organização Internacional do Trabalho

(OIT). Apesar da evolução das mulheres em direção à paridade com os homens, as trabalhadoras convivem com distintas situações de desigualdades no mercado de trabalho quando comparadas com eles. Não é novidade, no entanto, afirmar que, embora se identifique um crescimento da participação das trabalhadoras em ocupações em tempo integral nas últimas décadas, ainda é mais volumosa a proporção delas em empregos de meio período e destituídos de benefícios sociais quando comparadas com o gênero masculino.

A rigor, esses empregos de período parcial, que absorvem grande parte das mulheres em situação economicamente ativa, são caracterizados como trabalhos precários e de baixa remuneração, que demandam dessa população atividades rotineiras e simples. Muitas dessas ocupações são marcadas por gênero, ou melhor, são estigmatizadas como “trabalho de mulher”, de domínio feminino, tais como: o trabalho de cuidadora, o de assistente social, o de enfermeira e o de doméstica, para mencionar alguns deles, o que imputa ao mercado de trabalho a *segregação ocupacional por gênero*.

No caso em particular, vai-se demarcar, por meio do estatuto da terceirização, a atividade da limpeza que é desenvolvida por mulheres trabalhadoras que prestam serviço à UFRN.

A terceirização da força de trabalho e o gênero feminino

No ano de 2017, o debate no tocante à terceirização ganhou destaque na agenda do Governo Federal, bem como na dos empresários brasileiros, constituindo-se no objeto central do pacote de “modernização” das leis do trabalho ostentada pelo governo de Michel Temer, sua equipe econômica e os seus aliados na Câmara Federal e no Senado.

Embora a aprovação da terceirização tenha se constituído em uma das medidas ostensivas daquele governo para o enfrentamento da “rigidez” do mercado de trabalho, bem como para redução dos elevados custos laborais, argumentos utilizados para justificar a anuência da proposta, cabe colocar que não se trata de um fenômeno inusitado no País.

Naquele momento de Reformas do Estado e Administrativa, o governo de Fernando Henrique Cardoso, ao admitir a tese do Estado Mínimo, impulsionou a flexibilização dos contratos de trabalho por meio da Lei do Trabalho Temporário, cujo desdobramento foi a descentralização de determinados serviços e a institucionalização da terceirização, sobretudo das atividades classificadas como as menos estratégicas de uma empresa, ou seja, as atividades-meio, a exemplo de trabalhos como os de vigilância, de transporte, de jardinagem, de telefonia, limpeza, recepção, entre outros.

A novidade, no momento, no que concerne à terceirização, ao menos na realidade brasileira, foi a aprovação do seu uso de modo amplo, geral e irrisório, com alcance nas atividades-fim. Com efeito, esse processo que se insere em um contexto mundial de ataque aos direitos trabalhistas, assim como na desproteção social do trabalho, avança desenfreadamente por todos os segmentos da economia, bem como para os setores privado e público (SALES, 2017).

A rigor, a terceirização se traduz em uma estratégia de flexibilização decorrente de um conjunto de medidas destinadas a responder às demandas da base material da sociedade brasileira, sob alegação de que a sua prática irrestrita forjará, sobretudo, aumento na oferta de empregos, segundo seus defensores, devido às facilidades de contratação da força de trabalho, no momento em que o País registra um alto índice de desempregados.

Especificamente nas universidades públicas, a terceirização toma impulso a partir do governo Collor. A ênfase se dá nas atividades de apoio, a exemplo dos serviços de limpeza, segurança e jardinagem. Logo, esse modelo de gestão do trabalho tende a impor mudanças bruscas nos modelos de contratações, no mercado de trabalho e na qualidade do emprego. Como consequência, institui-se a precarização do trabalho, a ampliação do subemprego, a incerteza do emprego, a instabilidade dos rendimentos e a vulnerabilidade social do trabalhador.

No que diz respeito às contratações,

[...] o fenômeno terceirizante substitui o contrato de trabalho por tempo indeterminado pelos contratos de trabalho por tempo determinado e temporário, de modo que, concomitantemente, poderá transformar, definitivamente, o trabalhador central em trabalhador periférico. Dessa forma, as novas contratações se distanciarão daquele modelo clássico de contratação, tendendo a romperem com o princípio da continuidade do emprego. Trata-se de uma alteração que fratura a ideia celetista de um padrão de trabalho a longo prazo, ao permitir a flexibilização ampliada das formas das contratações (SALES, p. 1 2017).

Essa tendência, portanto, à terceirização e, conseqüentemente, à inserção do vendedor da força de trabalho no mercado de trabalho por meio dos contratos indiretos, é relevante para se reconhecer não somente o rebaixamento das ocupações e da qualidade deles, mas ainda a precarização das condições e relações de emprego e também a insegurança econômica da vida do trabalhador, insegurança esta que se acentuará significativamente de agora em diante.

Decorre que os contratos de trabalho não se dão mais diretamente entre trabalhadores e empresas, mas entre a tomadora de serviços e o prestador de serviços. Essa processualidade aborta do vendedor da força de trabalho qualquer possibilidade de relação de pertencimento e identidade com a empresa contratante, ao mesmo tempo que possibilita aprofundar e reproduzir o antagonismo inconciliável entre capital e trabalho. Certamente, a terceirização não trouxe melhorias para o trabalhador, que ficou mais fragilizado diante da instabilidade do emprego, da queda salarial e da perda de direitos sociais. No entanto, tal situação não se dilata para o empresariado.

Na verdade, a adoção do recurso da terceirização culmina em uma série de vantagens para o empresariado, a exemplo da redução de custos em capital variável (ou dos salários pagos), aumentando assim a margem de lucro; maior facilidade para demitir; transferências dos riscos e maior controle sobre o traba-

lhador, reduzindo, inclusive, potenciais enfrentamentos do trabalho contra o capital.

Assim, há de se convir que a terceirização, em momentos de crise, pode funcionar como amortecedora, para o capital, da baixa atividade econômica, fazendo recair os efeitos dessas flutuações sobre a força de trabalho. Entretanto, é igualmente verdadeiro que ela também concorre para aumentar o fosso de contradições que são subjacentes à relação capital e trabalho.

No geral, o uso indiscriminado da terceirização para todos os setores da economia provoca a desestabilização dos estáveis, a insegurança no emprego e o crescimento de uma massa de trabalhadores do tipo flexível e precário. Os trabalhadores oscilarão entre períodos de emprego e desemprego, pois não conseguirão construir uma trajetória progressiva e contínua, referenciada pelo pertencimento a uma empresa, porque assumirão a condição de interinos e eternos prestadores de serviços contratados por um tempo determinado.

Dito isto, a terceirização, antes de significar um processo em que capital e trabalho serão beneficiados, conforme defenderam o empresariado e o governo, confluiu para a exclusão de uma massa de trabalhadores do gozo de seus direitos e para o agravamento social de suas condições. Essa disposição potencializará ainda mais a pobreza desses trabalhadores levando-os àquilo que Robert Castel (1998) denominou de enfraquecimento da condição-salarial, um dos mais visíveis reflexos da crise do emprego estável.

No caso particular, referenciam-se as trabalhadoras terceirizadas que desenvolvem sua atividade laboral nas dependências da UFRN. Elas constituem a força de trabalho de empresas subcontratadas pela Instituição para a execução de serviços contínuos e de necessidade permanente, como é o caso do serviço de limpeza e de conservação.

Convém ressaltar que a terceirização das atividades de apoio é uma prática corrente na UFRN que se acomodou mais precisamente a partir dos anos de 1990, com o advento da Reforma do Estado e o processo de reestruturação produtiva assumida no Brasil. Tais mudanças acabaram por substituir a força de trabalho direta pela indireta. Na atualidade, por exemplo, não se encontra mais a figura do vigilante em seu quadro de funcionários, pois essa atividade passou a ser subcontratada.

Essa lógica, que imprime certa diversidade do corpo funcional no seio da comunidade acadêmica, se sustenta por modelos díspares de contratação. O contrato por tempo determinado vigora na relação que se institui entre a UFRN e a empresa alocada e, conseqüentemente, entre a empresa e a força de trabalho terceirizada.

Aqui se remete a uma amostragem de nove mulheres que realizam atividades de limpeza em distintos departamentos e setores de aulas da Instituição por meio de contratos de terceirização. O desabafo do que vivem e sentem no cotidiano do labor demarca o espaço que elas ocupam no dito mercado de trabalho, as suas reais condições de trabalho, de vida e de sociabilidade.

De modo geral, pode-se afirmar que essas trabalhadoras possuem nível de escolarização mediano. Do universo de 09 entrevistadas, (02) cursaram so-

mente o ensino fundamental I, (03) possuem ensino médio incompleto e (04) concluíram o ensino médio. Identifica-se também que elas já não são tão jovens. Elas possuem idade média que se localiza na faixa etária entre 37 a 52 anos e uma boa parte trabalha nas dependências da UFRN por um tempo superior a dois anos – na verdade, entre 3 a 9 anos.

É relevante elucidar a permanência de algumas dessas trabalhadoras na Instituição para além de dois anos. Identifica-se a “continuidade” de parte delas na UFRN, mesmo quando expira o contrato da prestadora de serviço com a tomadora. Isto porque, ao serem desligadas da empresa, elas são aproveitadas pela nova subcontratada para dar continuidade às atividades. Vale destacar a trajetória de uma delas, quando diz:

Eu comecei a trabalhar na UFRN bem novinha, eu tinha 28 anos de idade e hoje tenho 37, já faz nove anos que trabalho aqui. Eu já trabalhei em quatro empresas e sempre fazendo a mesma coisa. Eu lavo os banheiros, varro as salas dos professores, os corredores, espano, recolho os lixos, limpo as escadarias... Eu trabalho feito uma condenada, da hora que chego à hora que saio, dou conta de dois setores. Hoje, o serviço aumentou muito porque diminuiu o número de trabalhadores e somos cobrados e vigiados também pelos supervisores. Me sinto vigiada o tempo todo e qualquer coisa os supervisores chamam a nossa atenção e ligam logo para a empresa (ENTREVISTADA).

Interessante ressaltar que há trabalhadoras na UFRN sendo objeto de contrato pelo estatuto da terceirização por mais de oito anos, devido ao aproveitamento por outra empresa quando da rescisão do contrato. Essa prática, que parece ser comum, mescla uma combinação entre o permanente e o transitório, condicionando-as a mudarem de uma empresa para outra, o que inviabiliza, como faz lembrar Sennett (1999), a construção de uma biografia de vida linear e sustentável referenciada pelo trabalho.

Essa situação, certamente, marca a condição das trabalhadoras terceirizadas que se condenam a sobreviverem de empregos precários, interinos, instáveis, sem perspectiva de construir uma carreira e com rendimentos baixos. É bem verdade que não se está fazendo referência a um trabalho que demande complexidade de execução e tampouco a uma maior formação do trabalhador, mas se chama a atenção para as condições objetivamente postas dessa modalidade de emprego.

Cabe destacar que, além da instabilidade permanente e da situação de vulnerabilidade, essas trabalhadoras recebem rendimento médio bruto correspondente, nos dias atuais, a R\$ 1,085,00, auxílio-alimentação de R\$ 140,00, vale-transporte proporcional aos dias úteis de trabalho e possuem uma jornada de trabalho de oito horas por dia. Essa condição imposta, caracterizada, sobretudo, pelo baixo rendimento e pelo contrato por tempo determinado, não é própria das trabalhadoras que prestam serviços à UFRN, mas alude à totalidade das que se inserem no mercado de trabalho por meio das “contratações atípicas”, sendo a terceirização apenas um dos modelos dos vínculos empregatícios.

Essa vivência em situações precárias de emprego tem alcance também na vida privada dessas mulheres, pois o rendimento que recebem garante tão somente a sobrevivência da família com as necessidades básicas relativas à alimentação e, para algumas delas, também ao aluguel da casa. Consoante desabafa uma trabalhadora:

O meu salário é muito pouco, não sobra nada dele porque só dá para comer e a comida está muito cara. E mais, eu também ajudo a minha filha porque o meu genro está desempregado. Eu dou o auxílio-alimentação para ela e fico só com o salário que sobra após os descontos. Vivo assim, pago as despesas de um mês e já devo um mês para frente (ENTREVISTADA).

Essa situação objetivamente posta das condições de trabalho experienciada por essas trabalhadoras está distante de lhes possibilitar a edificação de uma vida de emancipação econômica, condizente com um trabalho decente, capaz de proporcionar uma vida modesta e uma melhor qualidade de vida para elas e para o conjunto da família. Essas mulheres, que, em algumas situações, são as responsáveis pela manutenção econômica da prole, embora tenham um emprego assalariado, são tolhidas da aquisição de qualquer bem de consumo que prioritariamente não seja a alimentação e o aluguel de casa. Ainda que, paradoxalmente, se digam felizes por trabalharem com carteira assinada e se sintam realizadas com o que fazem porque não têm muito estudo e se pensam útil na sociedade, porque é muito pior trabalhar como empregada doméstica na casa de famílias ou viver a condição de desempregada.

Somada à situação de uma vida de carências materiais, apartada de uma integração mínima à sociedade do consumo de itens que vão para além daqueles necessários à sobrevivência imediata delas e da família, em razão do modesto salário que recebe, identifica-se também que essas trabalhadoras ainda sofrem certo mal-estar na convivência diária com os servidores da UFRN, como foi relatado por uma delas:

Os funcionários concursados tratam a gente com indiferença e isso impõe uma distância muito grande entre eles e nós. São poucos os que se aproximam da gente no dia a dia porque a maioria é muito distante, passa pela gente e nem bom dia dão. Alguns funcionários acham que estão acima da gente e por sermos terceirizados não somos iguais a eles. Vira e mexe também aparece um que desconfia de tudo. Nunca um professor chega para elogiar o nosso trabalho, só chega para reclamar, para nos durar. Eu sempre deixo as salas bem limpas, mas só há uma professora de um dos setores que sou responsável pela limpeza que toda manhã me cumprimenta e também elogia o meu trabalho. (ENTREVISTADA).

Tudo parece indicar que a vivência no cotidiano do labor entre os trabalhadores condiciona-os a uma segregação considerável entre eles. A indiferença dispensada no tratar, embora lamentável, é corriqueira. Essa relação talvez inviabilize uma convivência social mais harmoniosa, assim como a constru-

ção de laços mais fraternos entre eles no ambiente de trabalho. Não sem razão, tal situação tende a colocar os trabalhadores, em particular os contratados, à submissão de constrangimentos e a certos desconfortos proveniente de uma atmosfera de desigualdade, que se polariza entre o superior e o inferior, construída no imaginário social entre os concursados e os vinculados a empresas subcontratadas.

Faz-se mister destacar, fazendo lembrar Agnes Heller (2014), que a vida das pessoas se processa no cotidiano, pois na cotidianidade se trabalha, estuda-se, diverte-se, entre outros. Cada dimensão do cotidiano tem um sentido e uma relevância para os seus protagonistas. Aqui, reporta-se ao cotidiano de pessoas que dispõem a maior parte do seu tempo diário ao trabalho, refere-se às trabalhadoras terceirizadas que desenvolvem suas atividades profissionais na UFRN. Um ambiente de trabalho, diga-se, altamente segregado, caracterizado, por um lado, por um número de profissionais com acesso a melhores condições de trabalho, renda e perspectiva de carreira, situação dos servidores concursados; e, de outro lado, por uma população de mulheres trabalhadoras contratadas por tempo determinado, as quais experienciam a insegurança no emprego, a vulnerabilidade social, a precarização das condições de trabalho, assim como a precarização da vida.

Tal situação mostra que as mudanças operadas pelo capital contra o trabalho sustentam concomitantemente o emprego qualificado e precário, permitindo que ambos se complementem enquanto faces de um mesmo processo.

Considerações finais

O intuito deste texto foi analisar o fenômeno da terceirização no contexto das mudanças mais recentes no mundo do trabalho e da aprovação da Reforma Trabalhista a partir da Lei nº 13.467/17, que eliminou as fronteiras entre a terceirização das atividades-meios e das atividades-fins. No caso específico, a reflexão se centrou na atividade-meio, cujo objeto de contratação se constitui na força de trabalho feminina.

Com a aprovação da lei da terceirização, indubitavelmente, o Brasil dá um largo passo para criar uma casta de trabalhadores. Atente-se que, no País, segundo pesquisa desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2016), os terceirizados já representam aproximadamente 13 milhões de trabalhadores e, ao contrário dos trabalhadores efetivos de uma empresa, eles são os mais atingidos pela rotatividade do emprego.

Nesta conjuntura, esse modelo de gestão do trabalho assume contornos relevantes para a reprodução das contradições inerentes à relação capital/trabalho. Isto porque, para além de promover a segregação entre os diversos contingentes de trabalhadores, garante, em tese, a reprodução das desigualdades sociais e a precarização da vida entre aquelas que se vinculam ao mercado de trabalho por meio de contratos de subcontratação. Aqui se fez referência, ex-

clusivamente, a mulheres que desempenham as atividades profissionais no setor de limpeza.

A rigor, identifica-se que a terceirização da força de trabalho forja, no cotidiano do labor, situações de tensão, manifestadas no tratar com desconfiança, indiferença e discriminação. Contudo, apesar desse sentimento de mal-estar nas relações de sociabilidade instituídas entre os servidores da Instituição e as trabalhadoras subcontratadas, paradoxalmente, essas mulheres gostam de trabalhar na profissão, sentem-se úteis na sociedade e exibem orgulho em dizer que têm um emprego.

O desdobramento da ampliação dos “contratos atípicos”, no que concerne aos vínculos empregatícios, tende a impulsionar uma sociedade marcada por uma desigualdade ainda mais exacerbada e por um trabalhador cada vez mais distante do emprego regular, normativo e com renda satisfatória, referenciado no padrão de trabalho fordista.

Referências

- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: BOITEMPO, 2000.
- CASTEL, R. **A metamorfose da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- HELLER, A. **O cotidiano e a história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sobre o mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 29 maio 2019.
- MARUANI, M. Emprego. In: _____. **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.
- REINECKE, G. Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil. In: _____. POSTHUMA, A. C. (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília: OIT; MTE, 1999.
- SALES, D. A. P.; SALES, F. J. L. Terceirização e segregação dos trabalhadores. In: _____. **Canto do Assum Preto**. Fortaleza: Edições UFC, 2018.
- SALES, A. P. D. **A terceirização e a maldição da precarização do trabalho**. Disponível em: <<http://www.cartapotiguar.com.br/2017/04/05/a-terceirizacao-e-a-maldicao-da-precariozacao-do-trabalho>>. Acesso em: 29 maio 2019.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.
- VASSAPOLO, L. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.