



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
REGIONAL CATALÃO  
UAE - UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GEOGRAFIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA**

**LAUDICÉIA LOURENÇO DE ARAÚJO**

**DA RIQUEZA À MISÉRIA: a terceirização e a rotina do trabalho de mulheres no setor de limpeza na UFG/Regional Catalão**



**CATALÃO (GO)  
2017**

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS  
DE TESES E  
DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:       Dissertação       Tese

**2. Identificação da Tese ou Dissertação:**

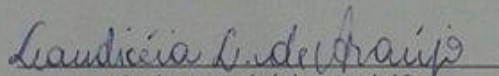
Nome completo do autor: Laudicéia Lourenço de Araújo

Título do trabalho: DA RIQUEZA À MISÉRIA: a terceirização e a rotina do trabalho de mulheres no setor de limpeza na UFG/Regional Catalão

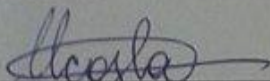
**3. Informações de acesso ao documento:**

Concorda com a liberação total do documento  SIM       NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.

  
Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:

  
Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

Data: 04 / 09 / 17

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente
- Submissão de artigo em revista científica
- Publicação como capítulo de livro
- Publicação da dissertação/tese em livro

<sup>2</sup>A assinatura deve ser escaneada.

**LAUDICÉIA LOURENÇO DE ARAÚJO**

**DA RIQUEZA À MISÉRIA:** a terceirização e a rotina do trabalho de mulheres no setor de limpeza na UFG/Regional Catalão

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Geografia, da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, como requisito para obtenção do título de Mestre em Geografia.

**Área de Concentração:** Geografia e Ordenamento do Território.

**Linha de Pesquisa:** Trabalho e Movimentos Sociais.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dra Carmem Lúcia Costa.

Co-orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Magda Valéria da Silva

**CATALÃO (GO)**  
**2017**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Lourenço de Araújo, Laudicéia

DA RIQUEZA À MISÉRIA: [manuscrito] : a terceirização e a rotina do trabalho de mulheres no setor de limpeza na UFG/Regional Catalão / Laudicéia Lourenço de Araújo. - 2017.

clv, 155 f.: il.

Orientador: Profa. Dra. Carmem Lúcia Costa ; co-orientadora Dra. Magda Valéria da Silva .

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Geografia, Catalão, Programa de Pós Graduação em Geografia, Catalão, 2017.

Bibliografia. Anexos.

Inclui siglas, mapas, fotografias, abreviaturas, símbolos, gráfico, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Mulheres. 2. Trabalho. 3. Terceirização. 4. Catalão (GO). I. Lúcia Costa , Carmem, orient. II. Título.

CDU 911

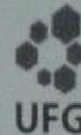


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
REGIONAL CATALÃO

UAE - INSTITUTO DE GEOGRAFIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Av. Luminoso P. Avelar, 1.120 Setor Universitário - Catalão (GO) CEP - 75704-000  
Fone/fax: (64) 3441-5331. E-mail: mestrado@geografia@gmail.com



## ATA DA SESSÃO DE JULGAMENTO DA DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE LAUDICÉIA LOURENÇO DE ARAÚJO

Aos dezesesseis dias do mês de maio do ano de dois mil e dezessete (16/05/2017), às 09h (nove horas), no Laboratório de Cartografia – Bloco A, sala 01, Regional Catalão/UFG, teve lugar a 127ª Sessão Pública de Julgamento da Dissertação de Mestrado de Laudicéia Lourenço de Araújo, CPF nº 034.474.351-94, matrícula nº 20150997, "DA RIQUEZA À MISÉRIA: a terceirização e a rotina do trabalho de mulheres no setor de limpeza na UFG/Regional Catalão". A Banca Examinadora foi composta, conforme Portaria nº 013/2017 do Programa de Pós-Graduação em Geografia-RC/UFG, pelos Professores Dra. Carmem Lúcia Costa (UFG - Orientadora) CPF nº 607.267.841-68, Dra. Lilian Marta Grisólio (UFG - Membro Externo) CPF nº 188.672.498-94, Dra. Magda Valéria da Silva (UFG – Membro Interno) CPF nº 618.587.301-04. Os examinadores arguíram na ordem citada, tendo a mestranda respondido satisfatoriamente. Às 11 horas e 20 minutos a Banca Examinadora passou ao julgamento, em Sessão Secreta, tendo a mestranda obtido os seguintes resultados:

Profa. Dra. Carmem Lúcia Costa – Ass. \_\_\_\_\_

Aprovado (X) Reprovado ( )

Profa. Dra. Lilian Marta Grisólio – Ass. \_\_\_\_\_

Aprovado (X) Reprovado ( )

Profa. Dra. Magda Valéria da Silva - Ass. \_\_\_\_\_

Aprovado (X) Reprovado ( )

Obs.: \_\_\_\_\_

Presidente da Banca – Prof. Dra. Carmem Lúcia Costa - Ass. \_\_\_\_\_

Resultado final: APROVADA (X) REPROVADA ( )

Reaberta a Sessão Pública, o Presidente da Banca Examinadora proclamou o resultado e encerrou a Sessão, da qual foi lavrada a presente Ata que segue assinada pelos membros da Banca Examinadora, Mestranda examinada e pela Secretária do Programa de Pós-Graduação em Geografia-RC/UFG.

Assinatura da Mestranda: \_\_\_\_\_

Secretária do PPGGC-RC/UFG \_\_\_\_\_

Obs: O(a) aluno(a) deverá encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da Defesa Pública, os exemplares definitivos da Dissertação, para arquivamento e devidos encaminhamentos, conforme as normas definidas pelo PPGGC-RC/UFG.

*Dedico esta pesquisa aos meus pais, Vanda e Marlos, pelo carinho e dedicação. A todas aquelas que saem da roça e vão atrás de seus sonhos sem deixar a roça. A todas as trabalhadoras que dedicaram um tempinho para a construção dessa pesquisa.*

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro, agradeço à Professora Dra. Carmem Lúcia Costa por suas orientações, conselhos e dedicação ao longo da pesquisa.

A todos/as trabalhadores/as da Unidade Acadêmica Especial de Geografia da Regional Catalão pelos serviços prestados.

Aos/as professores/as do Programa de Pós-Graduação *Stricto sensu* em Geografia da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão pela dedicação e atenção durante as aulas e trabalhos de campo.

Aos/as colegas da turma de Mestrado em Geografia 2015, pelos momentos descontraídos que vivemos durante os trabalhos de campo, aulas e comemorações.

À banca de qualificação composta pelas Professoras Dra. Magda Valéria da Silva e a Dra. Lilian Marta Grisolio por suas sugestões, as quais proporcionaram melhor reflexão sobre a pesquisa.

Aos membros dos grupos de pesquisas Dialogus (Estudos Interdisciplinares em Gênero, Cultura e Trabalho) e ao Grupo de pesquisa Geueação (Geografia, Educação em Ação), que foram fundamentais na construção desta pesquisa mediante o aperfeiçoamento das discussões realizadas durante os encontros.

Aos/as colegas da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão pela amizade e carinho nos momentos de dificuldades.

Aos familiares e amigos/as pelo incentivo e carinho, fundamentais na formação cidadã e profissional.

Às trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços* pela atenção e reciprocidade, por aceitarem participar desta pesquisa, sem vocês seria impossível realizá-la.

À fundação de amparo a pesquisas Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pelo apoio financeiro, sendo este fundamental para a realização da pesquisa de mestrado.

*O poder da Geografia é dado pela sua capacidade  
de entender a realidade em que vivemos.*

*(Milton Santos, 2000)*

## RESUMO

A terceirização é apresentada no século XXI como salvação para a classe trabalhadora que sofre as consequências do sistema capitalista, que usa de variadas modalidades para precarizar a vida cotidiana de mulheres e homens. Nesse sentido, a participação das mulheres no mercado de trabalho formal brasileiro se dá em decorrência do processo de ampliação do sistema capitalista, principalmente no auge do toyotismo. Objetivos que norteiam esta pesquisa centram-se no entendimento de como ocorre à terceirização e seus agravos no mundo do trabalho, ressaltando as formas contemporâneas e as relações de gênero; seguindo nessa perspectiva de analisar os efeitos da prática terceirizante no Brasil, procurou-se discorrer sobre a territorialização das empresas terceiras na cidade de Catalão (GO), destacando a participação das mulheres na *Interativa Serviços*, empresa responsável pela limpeza e conservação predial da Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás. Tem-se como problemática as seguintes perguntas: como as relações de gênero atuam no cotidiano das mulheres que trabalham na *Interativa Serviços*? Como o capital territorializa-se tendo como base a instalação de empresas terceiras em Catalão (GO)? Observar as etapas do processo emancipatório das trabalhadoras diante da precarização do trabalho e como estas tem transformado suas vidas. Neste sentido, houve a *priori* o levantamento de obras teóricas que abordam a temática, tendo por principais conceitos gênero, trabalho e terceirização. A pesquisa de cunho teórico-conceitual prioriza o debate científico e preza a fidedignidade. Realizou-se também a pesquisa documental que compõe os dados oferecidos por instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e a Prefeitura Municipal de Catalão, dentre outras que publicam dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro, mediante a sua heterogeneidade. Por último a pesquisa de campo, realizou-se entrevistas semi-estruturadas com as trabalhadoras e trabalhadores da empresa terceira *Interativa Serviços* que ao fim da investigação empírica, pode-se articular teoria e prática. Certamente, a participação das mulheres no mercado de trabalho formal contribui para a emancipação das mesmas, possibilitando assim, ganhos significativos para si com a garantia de direitos iguais ao diferentes, mulheres e homens com os mesmos direitos e deveres. No entanto, o processo de feminização do mercado de trabalho ou na medida em que ocorre a superexploração das mulheres trabalhadoras.

**Palavras-chave:** Mulheres; Trabalho; Terceirização; Catalão (GO).

## RESUMEN

La tercerización es presentada en el siglo XXI como salvación para la clase trabajadora que sufre las consecuencias del sistema capitalista, que usa de variadas modalidades para precarizar la vida cotidiana de mujeres y hombres. En ese sentido, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal brasileño se da como consecuencia del proceso de ampliación del sistema capitalista, principalmente en el auge del toyotismo. Los objetivos que orientan esta investigación se centran en el entendimiento de cómo ocurre a la tercerización y sus agravios en el mundo del trabajo, resaltando las formas contemporáneas y las relaciones de género; En la perspectiva de analizar los efectos de la práctica tercerizadora en Brasil, se intentó discurrir sobre la territorialización de las empresas terceras en la ciudad de Catalão (GO), destacando la participación de las mujeres en la Interactiva Servicios, empresa responsable por la limpieza y conservación predial de la Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás. Se tiene como problemática las siguientes preguntas: ¿cómo las relaciones de género actúan en el cotidiano de las mujeres que trabajan en la *Interativa Serviços*? ¿Cómo el capital se territorializa teniendo como base la instalación de empresas terceras en Catalão (GO)? Observar las etapas del proceso emancipatorio de las trabajadoras ante la precarización del trabajo y cómo éstas han transformado sus vidas. En este sentido, hubo a priori el levantamiento de obras teóricas que abordan la temática, teniendo por principales conceptos género, trabajo y tercerización. La investigación de cuño teórico-conceptual prioriza el debate científico y aprecia la fidedignidad. Se realizó también la investigación documental que compone los datos ofrecidos por instituciones como el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (Dieese) y el Ayuntamiento Municipal de Catalão, entre otras que publican datos referentes al registro Mercado de trabajo brasileño, mediante su heterogeneidad. Por último la investigación de campo, se realizaron entrevistas semiestructuradas con las trabajadoras y trabajadores de la empresa tercera *Interativa Serviços* que al fin de la investigación empírica, se puede articular teoría y práctica. Ciertamente, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal contribuye a la emancipación de las mismas, posibilitando así ganancias significativas para sí con la garantía de derechos iguales a los diferentes, mujeres y hombres con los mismos derechos y deberes. Sin embargo, el proceso de feminización del mercado de trabajo o en la medida en que ocurre la sobreexplotación de las mujeres trabajadoras.

**Palabras clave:** Mujeres; trabajar; La externalización; Catalão (GO)

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figuras</b>		
Figura 01	Catalão - GO: Localização Geográfica, 2010.....	77
Figura 02	Organograma com a divisão do trabalho na <i>Interativa Serviços</i> , na RC-UFG.....	106
<b>Fotos</b>		
Foto 01	Cozinha dos/as trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> na RC-UFG.....	103
Foto 02	Área de convivência dos/as trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> na RC-UFG.....	104
Foto 03	Carrinho para transportar itens da limpeza da <i>Interativa Serviços</i> na RC-UFG.....	111
Foto 04	Refeição de uma das trabalhadoras da <i>Interativa Serviços</i> na RC-UFG.....	123
Foto 05	Trabalhadoras da <i>Interativa Serviços</i> durante o descanso na área de convívio na RC-UFG.....	124
Foto 06	Trabalhador da <i>Interativa Serviços</i> deitado no chão na área de convívio na RC-UFG.....	125
Foto 07	Trabalhadoras da <i>Interativa Serviços</i> deitadas na calçada da RC-UFG.....	126
<b>Gráficos</b>		
Gráfico 01	Distribuição de trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> -RC-UFG por idade (2016).....	86
Gráfico 02	Distribuição de trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> -RC-UFG por estado civil (2016).....	89
Gráfico 03	Distribuição de trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> -RC-UFG por rendimento mensal familiar (2016).....	93
Gráfico 04	Distribuição de trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i> -RC-UFG por nível de escolaridade (2016).....	94

## LISTA DE TABELAS E QUADROS

### Tabelas

Tabela 01	Brasil: distribuição das populações, segundo o sexo entre o ano 2003 e 2011*, (%).....	43
Tabela 02	Brasil: distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupada em cargos de direção, por sexo e cor ou raça, (%), 2012.....	44
Tabela 03	Brasil: distribuição da população ocupada, segundo o sexo entre o ano 2003 e 2011*, (%).....	47
Tabela 04	Distribuição percentual por sexo das matrículas em cursos profissionalizantes, no Brasil – 2012, (%).....	52
Tabela 05	Distribuição da população com 16 anos ou mais ocupada em Catalão - GO e as atividades, segundo o sexo, entre os anos 2000 e 2010 em porcentagem, (%).....	70
Tabela 06	Brasil: distribuição da população ocupada, segundo sexo e por atividade entre o ano 2003 e 2011, (%).....	85
Tabela 07	Brasil: distribuição da população feminina desocupada e em idade ativa, segundo os grupos etários entre o ano 2003 e 2011, (%).....	87
Tabela 08	Brasil: número médio de horas semanais trabalhadas pela população brasileira ocupada, seguindo a atividade e a distinção entre os sexos, (%) (2003 e 2011).....	91
Tabela 09	Brasil: proporção das famílias brasileiras com mulheres responsáveis, nas famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, segundo a cor/raça, composição familiar e rendimento mensal – 2010, (%).....	92
Tabela 10	Distribuição da população ocupada de Goiás e de Catalão com 25 anos ou mais de idade, segundo sexo e nível escolar no ano de 2010, (%).....	94

### Quadro

Quadro 01	Objetivos e efeitos da terceirização no Brasil 2016.....	63
Quadro 02	Horário de funcionamento do setor administrativo e das aulas na RC-UFG.....	105

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RC-UFG	=	Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás
PME	=	Pesquisa Mensal de Emprego
IBGE	=	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PED	=	Pesquisa de Emprego e Desemprego
Dieese	=	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
PPG/UFG- RC	=	Programa de Pós-graduação em Geografia, da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão
TCC	=	Trabalho de Conclusão de Curso
DIMIC	=	Distrito Mineiro Industrial de Catalão
CLT	=	Consolidação das Leis Trabalhistas
Raseam	=	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
ONU	=	Organização das Nações Unidas
PT	=	Partido dos Trabalhadores
MERCOSUL	=	América Latina o Mercado Comum do Sul
TST	=	Tribunal Superior do Trabalho
PMDB	=	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
CUT	=	Central Única dos Trabalhadores
UFG	=	Universidade Federal de Goiás
Cesuc	=	Centro de Ensino Superior de Catalão
CNAE	=	Código Nacional de Atividades Econômicas
Caged	=	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
MTE	=	Ministério do Trabalho e Emprego
CAC/UFG	=	Campus Avançado de Catalão da Universidade Federal de Goiás
ADCAC	=	Associação Docentes do Campus Avançado Catalão
CERCOMP	=	Centro de Recursos Computacionais
CEGEF	=	Centro de Gestão do Espaço Físico

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>JORNADA METODOLÓGICA: os caminhos da pesquisa qualitativa em Geografia.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1</b>	<b>A escolha do método.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2</b>	<b>A pesquisa qualitativa em Geografia.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3</b>	<b>Procedimentos metodológicos na pesquisa qualitativa.....</b>	<b>31</b>
2.3.1	Pesquisa teórica.....	31
2.3.2	Pesquisa documental.....	32
2.3.3	Pesquisa empírica.....	32
<b>3</b>	<b>OS AGRAVOS NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1</b>	<b>Processo de desenvolvimento da terceirização no Brasil.....</b>	<b>38</b>
3.1.1	Há possibilidades do protagonismo feminino no mundo do trabalho?.....	42
3.1.1.1	Divisão sexual do trabalho.....	49
<b>3.2</b>	<b>A prática da terceirização no Brasil.....</b>	<b>53</b>
3.2.1	Tipos contemporâneos de terceirização.....	64
<b>4</b>	<b>E AGORA, MARIA? A chegada da terceirização em Catalão (GO).....</b>	<b>68</b>
<b>4.1</b>	<b>Catalão, Atenas de Goiás.....</b>	<b>69</b>
<b>4.2</b>	<b>Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, a empresa contratante.</b>	<b>79</b>
<b>4.3</b>	<b>A chegada das empresas terceiras, o caso da <i>Interativa Serviços</i>.....</b>	<b>83</b>
4.3.1	Lugar de mulher é na limpeza?.....	95
<b>5</b>	<b>O COTIDIANO DA TRABALHADORA TERCEIRIZADA: entre a riqueza e a miséria.....</b>	<b>101</b>
<b>5.1</b>	<b>Práticas cotidianas na <i>Interativa Serviços</i> nas dependências da RC-UFG.....</b>	<b>103</b>

5.1.1	A vida cotidiana das trabalhadoras e trabalhadores da <i>Interativa Serviços</i> na RC-UFG.....	116
5.1.2	E o sindicato?.....	130
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>134</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>137</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>143</b>
<b>ANEXO I</b>	<b>Questionários com trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i></b>	<b>144</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>Roteiro de entrevistas com trabalhadores/as da <i>Interativa Serviços</i></b>	<b>146</b>
<b>ANEXO III</b>	<b>Contrato de prestação de serviços entre a <i>Interativa Serviços</i> e a RC-UFG</b>	<b>147</b>
<b>ANEXO IV</b>	<b>Planta urbana do Campus I da RC-UFG</b>	<b>153</b>
<b>ANEXO V</b>	<b>Planta urbana do Campus II da RC-UFG</b>	<b>154</b>
<b>ANEXO VI</b>	<b>Termo de anuência da <i>Interativa Serviços</i></b>	<b>155</b>

## 1 INTRODUÇÃO



## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno que ocorre nas denominadas atividades-meios de uma empresa, todas as atividades ligadas ao apoio da atividade principal, ou seja, uma empresa de maior porte contrata os serviços de outras empresas especializadas em determinada atividade. Estabelece-se uma relação contratual e para detalhamento deste processo, escolheu a *Interativa Serviços* como a empresa terceira responsável pelo setor de limpeza na Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão.

Essa escolha se deu por ser uma empresa já conhecida no mercado das terceirizações e por empregar majoritariamente mulheres nas funções de limpeza e conservação predial. Também por estabelecer um contrato de prestação de serviços a uma instituição de ensino superior pública, pois a terceirização no universo público federal nos chama atenção por seu caráter contratual que caminha rumo à privatização.

O interesse em desenvolver a pesquisa de mestrado com trabalhadoras terceiras ocorreu mediante o encerramento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Geografia Licenciatura - 2014, na oportunidade realizou-se pesquisa com trabalhadoras de uma prestadora de serviços a uma montadora de automóveis em Catalão (GO). Ao finalizar o TCC cuja temática foi o trabalho feminino no ambiente privado, houve a inquietação em analisar a terceirização na esfera pública e o cotidiano desses/as trabalhadores/as.

Foca-se em entender como as relações de gênero atuam no cotidiano das mulheres que trabalham em empresas terceiras e para tanto a atual pesquisa se submeteu ao Comitê de Ética da RC-UFG com o CAAE: 51844315.2.0000.5083. A aprovação nos garante conformidade em desenvolver e analisar os dados empíricos, os quais foram fundamentais na composição do texto final.

Tem-se por objetivo compreender as condições em que ocorrem a territorialização da terceirização em Catalão (GO), por meio da análise do cotidiano de 33 (trinta e três) trabalhadoras e 02 (dois) trabalhadores da empresa *Interativa Serviços*<sup>1</sup> que presta serviços de limpeza e conservação das dependências da RC-UFG. Em termos específicos, destacam-se as relações de gênero no mundo do trabalho e a contratação das mulheres nas empresas terceiras mediante suas implicações; verifica-se também a precarização na vida cotidiana de mulheres e homens.

---

<sup>1</sup> A pesquisa de campo ocorreu entre março de 2016 a janeiro de 2017. Foram adotados nomes fictícios para preservar a identidade das trabalhadoras e o trabalho da empresa terceira.

Metodologicamente usou-se da pesquisa teórica que diz sobre as teorias, conceitos, ideias, categorias e termos científicos utilizados no texto dissertativo, dentre os/as autores/as destacam-se; Raffestin (1993), Santos (2004) e Saquet (2015), no estudo sobre a categoria território; para a categoria trabalho usou Antunes (2009), Alves (2011), Harvey (2011), etc.; a terceirização é o tema das obras de Druck (2002) e Coutinho (2015); e o gênero é a categoria interdisciplinar estudada por Scott (1995), Pedro (2005), Hirata (2007), Saffioti (2011), Cisne (2012) e Costa (2014).

Ainda na proposta metodológica foi realizada a pesquisa documental que oferece dados sobre o panorama nacional do mercado de trabalho subsidiado na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), dentre outros. E, por último, a pesquisa de campo com a aplicação de questionários a todos/as trabalhadores/as (Anexo I) e foram realizadas 09 (nove) entrevistas semiestruturadas a (Anexo II) com todas as trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*.

O texto encontra-se dividido por seções que versam sobre as reflexões teóricas e metodologias usadas para compreender a realidade das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*. Primeiramente, observou o processo de desenvolvimento da terceirização de maneira ampla, vislumbrando os agravos no mundo do trabalho, o protagonismo feminino e a divisão sexual do trabalho, uma análise geral direcionada ao particular, ao entendimento da empresa terceira em Catalão (GO).

Seguindo da análise da terceirização e os agravos no mundo do trabalho, a quarta seção destinou a compreender a chegada da terceirização em Catalão (GO) e a inserção das mulheres e homens nas empresas terceiras, principalmente o contingente feminino que enfrenta a desvalorização da sua força de trabalho, colocando-as restritas ao espaço privado, com poucas oportunidades de acesso profissional.

Por fim, a vivência das mulheres e homens imersos no trabalho terceirizado, com depoimentos e imagens dispostas ao longo do texto que demonstram a vida cotidiana dentro de uma empresa especializada na limpeza e por sua característica de precarização, abarca também as relações de trabalho e gênero em Catalão (GO) momento perceptível da territorialização do trabalho terceirizado.

Mediante o discurso de modernização e solução para a crise do emprego a base governista propõe “adequar” a legislação trabalhista, iniciando com reformas e leis. Dentre as propostas de leis esta o Projeto de Lei nº 030/2015 que dispõe sobre os contratos de

terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Salienta-se que não se faz menção ao processo atual de aprovação, pois sua aprovação deu-se já no final da pesquisa e por isso não é abordado diretamente. No entanto, é fundamental a crítica diante da atrocidade que é a terceirização, ao permitir a prática terceirizante para todas as atividades produtivas, inclusive na administração pública.

Em 22 de março de 2017, o plenário da Câmara dos Deputados Federais aprovou esta Lei que regulamenta a prática da terceirização para todas as atividades produtivas em todo o território brasileiro. Houve manifestações por parte da sociedade civil e de sindicalistas contrários às medidas anti-trabalhistas, mas o interesse capitalista prevaleceu e impôs a toda classe trabalhadora condições de trabalhadores/as precarizados/as.

Trata-se de um Projeto imposto por um governo golpista<sup>2</sup> que atropelou o trâmite na Câmara e no Senado – este descrito nesta pesquisa – e aprovou um projeto com ainda mais perdas para os/as trabalhadores/as com a permissão da terceirização de atividades-fim e ampliação do tempo de contratos temporários de trabalho, dentre outras alterações na legislação trabalhista.

A reforma trabalhista e consequentes perdas para a classe trabalhadora deu-se com o golpe de Estado ocorrido em 2016, diante do movimento do capitalismo neoliberal e suas etapas na conjuntura política nacional, juntamente com interesses econômicos e geopolíticos. Pretende-se nas páginas deste texto explicar tais questões, destacando a entrada das mulheres na terceirização e sua territorialização.

Entretanto os efeitos da terceirização aparecem nas relações sociais, no cotidiano de mulheres e homens, jovens e adultos, todas as pessoas que estão à procura do primeiro emprego. Os agravos no mundo do trabalho e são perceptíveis ao ouvir os relatos das trabalhadoras e trabalhador da empresa terceira, nos detalhes de uma vida marcada pela constante precarização. Torna-se central o debate sobre as formas de submissão feminina e rompimento das amarras do patriarcado, neste sentido a presente pesquisa busca contribuir para tal empreitada.

---

<sup>2</sup> Conforme explica os artigos presente no livro *A resistência ao golpe de 2016*, 2016.

## 2 JORNADA METODOLÓGICA: os caminhos da pesquisa qualitativa em Geografia



## 2 JORNADA METODOLÓGICA: os caminhos da pesquisa qualitativa em Geografia

### *A Jornada*

*Não importa o quanto você pergunte, o quanto você busque, o quanto você procure, o quanto você conheça - você nunca terá todas as respostas. Mas acredite: isso é muito bom. Seria muito tedioso um mundo sem descontentamento. Portanto, agradeça tudo que te descontenta e te intriga, por que isto é que dá graça à vida!*

*E nesta vida nada existe e nada importa mais que este único momento que você está vivendo.*

*Não existe passado, não existe futuro, não existem perguntas, não existem respostas. A única coisa que existe é o aqui e o agora!*

*Se você não está satisfeito com isso, use essa insatisfação a teu favor e nade incansavelmente até morrer na praia.*

*No final você verá que a graça de tudo não está na praia, mas no caminho que você percorreu para chegar até ela.*

*Augusto Branco (2016)*

A pesquisa acadêmica inicia-se pelas dúvidas que nos movem a compreender determinada realidade, e, mesmo que não se tenha todas as respostas, são essas indagações que dão graça à vida, portanto, o descontentamento é o pontapé de qualquer pesquisa. Nesse sentido, a ideia de usar o termo “Jornada Metodológica” centra-se no entendimento de que a pesquisa ocorre por meio de fases e, ao ser finalizada percebe-se que a graça estava em percorrer os caminhos até chegar ao final, aos objetivos traçados ao longo da caminhada.

Diante disso, essa seção tem por objetivo apresentar os caminhos percorridos ao longo da Pesquisa de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Geografia, da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão (PPGG/UFG-RC). Na oportunidade, indaga-se sobre a realidade das trabalhadoras e trabalhadores da empresa *Interativa Serviços*, especializada no serviço de limpeza e conservação dentro da Regional Catalão da UFG, são trabalhadores/as que encontraram na terceirização a porta de entrada para o mercado de trabalho formal.

O interesse pela temática – terceirização e gênero – surgiu após o término do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Geografia Licenciatura, quando se pesquisou a participação das mulheres no mercado de trabalho formal dentro de uma empresa terceira responsável pela limpeza nas dependências de uma montadora de automóveis, localizada em Catalão (GO). A fim de entender a vivência das mulheres e homens que participam do mundo

do trabalho escolheu-se o método que se julga adequado para a compreensão da realidade social.

## 2.1 A escolha do método

Entender a realidade cotidiana das mulheres e homens imersos no mundo do trabalho pela via da terceirização parte de uma interpretação centralizada nas categorias empregadas pelo Marxismo. Esse método usa as análises socioeconômicas sobre as relações de classes e procura estudar os conflitos sociais a partir da interpretação materialista diante do desenvolvimento histórico e dialético de determinada sociedade.

Ao dar início à pesquisa teórico-conceitual adotou-se como método de investigação o materialismo histórico dialético, por ser este um instrumento teórico para compreensão do real que possibilita a intervenção social e dá suporte teórico e conceitual a respeito dos sujeitos da pesquisa qualitativa, em especial, as trabalhadoras e aos trabalhadores da empresa terceira *Interativa Serviços*.

O materialismo histórico dialético fornece elementos fundamentais para desvendar as *máscaras sociais*, (termo utilizado nas obras do geógrafo Ruy Moreira), partindo do geral (as relações de gênero no mercado de trabalho brasileiro) para o singular (a inserção das trabalhadoras na *Interativa Serviços*) e, após a compreensão, volta-se para o geral com um olhar sobre as causas e consequências derivadas do processo de acumulação capitalista. Portanto, com esse movimento (tese, antítese e síntese<sup>3</sup>) é possível enxergar a essência escondida por trás da aparência.

Tomar-se-á, então, as palavras de Moreira (2011) ao discorrer sobre a construção de uma teoria do espaço direcionada aos estudos geográficos e fundamentada em três categorias de totalidade, que juntas representam uma mesma realidade, no sentido do arranjo espacial: formação econômico-social, modo de produção e formação espacial. Conforme apresentado pelo autor a formação espacial é um conceito de totalidade

[...] que pode ajudar os geógrafos em sua tarefa de analisar as forma de organização das sociedades nos diferentes tempos da história. [...] devemos buscar apreender a essência nas aparências. Entendemos com isso que se deve apreender as leis internas (a essência) que governam as formas, as estruturas. Se as formas são as aparências, parece-nos que se encaixa aí a noção de arranjo espacial [...]. Entendemos por arranjo espacial uma estrutura de objetos espaciais, uma localização-distribuição organizada de

---

<sup>3</sup> GOMES, P. C. da C. Geografia e Modernidade. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 1996.

objetos espaciais, uma totalidade de objetos estruturada em forma espacial. Daí seu papel a um só tempo descritivo e analítico. O papel da análise espacial, seu todo e suas partes, a partir da descrição e análise do arranjo espacial, e vice-versa. (MOREIRA, 2011, p. 75 e 76, grifos do autor).

Com esse entendimento a contribuição marxista para as pesquisas geográficas centra-se no entendimento espacial, na totalidade apreendida por meio de suas partes, compreendendo que a formação econômico-social, o modo de produção e a formação espacial se constituem como categorias fundamentais para perceber a vivência da classe trabalhadora que enfrenta no dia-a-dia as interferências das ações do modo de produção e a consequente formação e distribuição dos recursos naturais e materiais.

Como proposta objetiva-se pesquisar a vivência de mulheres e homens no mundo do trabalho, os quais vendem sua força de trabalho ao capital e sofrem com a exploração cotidiana do modo de produção capitalista e flexível, localizado no modelo de produção – toyotismo – que tem a terceirização como fenômeno modernizador de inserção ao emprego formal no século XXI. A formação econômico-social, ou seja, a divisão entre os donos dos meios de produção e a classe trabalhadora se impõe diretamente sobre a formação espacial.

A terceirização é apresentada por Coutinho (2015) como a técnica mais sofisticada da precariedade salarial extrema levada a cabo no presente momento. Conforme o autor:

pretende retirar do conflito entre o capital e o trabalho os verdadeiros capitalistas dessa relação eminente conflituosa. Dá-se a substituição dos agentes econômicos, os quais obtêm a fração mais expressiva de lucros com a exploração de determinada mão de obra. [...] a terceirização passa a ser força motriz da geração de mais-valia e lucros novos, tendo uma dimensão crucial para emprestar afetividade ao desejo patronal de acumulação por espoliação no âmbito da descentralização produtiva apta a assegurar o adensamento da cadeia de valor. (COUTINHO, 2015, p. 115 - 117).

Muito além de camuflar o conflito entre as classes o novo incremento do capital, para aumentar os lucros e descentralizar a produção, interfere diretamente no arranjo espacial, pois, explora a força de trabalho de maneira a intensificar o trabalho por meio de metas, da pressão por parte da supervisão, do assédio moral, dentre outras maneiras que contribuem para agravar a situação da classe trabalhadora altamente limitada nas potencialidades humanas.

Ao desvendar a realidade cotidiana da classe trabalhadora, sob a aparência do trabalho não remunerado e remunerado, a existência humana pode ser vista por baixo das lentes do materialismo histórico dialético, o qual

permite a passagem da imagem caótica do real para uma estrutura racional, organizada e operacionalizada em um sistema de pensamento. A primeira etapa deste método é, pois, a busca dos elementos essenciais comuns que estruturam o real [...]. A perspectiva marxista encontra no método materialista – histórico o instrumento capaz de projetar a percepção para além do fenomenológico, fazendo sobressair às verdadeiras essências escondidas atrás das aparências. A realidade última é, portanto, revelada por intermédio da razão, que reconhece, no movimento caótico da sociedade, os fatores fundamentais de sua organização e de seu desenvolvimento, [...]. (GOMES, 1996, p. 281-282).

O uso do materialismo histórico e dialético em pesquisas sociais e na Geografia, após o movimento de Renovação de 1978, destaca-se com Ruy Moreira, Milton Santos, entre outros geógrafos e geógrafas que perceberam as contradições do sistema capitalista e as relações e conflitos vivenciados pela sociedade como um todo na produção e reprodução dos territórios, na dinâmica cotidiana do campo ou na vida urbana.

Se, então, o desenvolvimento social vai além das relações e conflitos, criam-se novas necessidades, cuja satisfação pode ser atingida por meio dos rendimentos obtidos em troca da venda da força de trabalho. O salário não representa o valor criado pelo produtor imediato, muitas vezes não chega a corresponder às necessidades de produção e reprodução da vida. Vale lembrar que a necessidade de trabalhar não deriva somente da vontade de sobreviver fisicamente, mas faz parte do processo emancipatório (SAFFIOTI, 2013).

Objetiva-se, nesse contexto, portanto, compreender a vivência das trabalhadoras e trabalhadores da empresa terceira responsável pela limpeza e conservação das dependências da RC-UFG por meio da pesquisa qualitativa, o que se justifica focar no caráter subjetivo do objeto de estudo, analisando suas particularidades e vivências individuais.

## **2.2 A pesquisa qualitativa em Geografia**

O propósito da pesquisa qualitativa é a partilha com os indivíduos, objetos da análise, em uma relação que possibilita a interpretação da realidade, dos fatos perceptíveis ao olhar sensível e, depois de concluída esta fase de observação, interpreta-se e se traduz as informações relevantes em forma de texto, discorrendo sobre os resultados e impressões. Esse texto está composto pela transcrição objetiva dos resultados da pesquisa documental e da pesquisa empírica, juntamente com a teoria e também com o comprometimento político que delimita a relação com os sujeitos da pesquisa.

Godoy (1995) acrescenta que a pesquisa de abordagem qualitativa mantém uma perspectiva inovadora, que não segue rigidamente a estrutura de um texto fechado, possibilitando a imaginação e a criatividade do/a investigador/a, e propõe trabalhos que explorem novos enfoques, novos horizontes. Na compreensão de Groulx (2008), a pesquisa qualitativa diz sobre o espaço das diversas práticas e múltiplos dados que são estabelecidos por meio da interpretação produzida, assim, a sua contribuição à pesquisa social concentra-se na renovação do olhar lançado sobre os problemas sociais e mecanismos profissionais e institucionais.

A contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social é geralmente definida por ruptura ou por oposição à pesquisa quantitativa ou estatística. Entretanto, a utilização e o papel desta última na análise dos dados na pesquisa social são novamente questionados, uma vez que ela leva a uma visão uniforme das necessidades e a uma percepção administrativa dos problemas. Desse modo, “[...] A utilização das estatísticas na pesquisa social é, assim, considerada como equivalente a uma leitura burocrática e institucional, que só retém dos fenômenos aquilo que pode ser classificado, operacionalizado e organizado [...]” (GROULX, 2008, p. 96 - 97).

Esta fase da pesquisa qualitativa é dedicada à compreensão da realidade do objeto de estudo, é o momento oportuno de, por meio da curiosidade da pesquisadora, ir atrás da análise teórico-conceitual, priorizando as categorias geográficas, como território, por serem centrais na discussão geográfica aqui proposta e por englobar relações de poder. Destaca-se que o entendimento nesta pesquisa é de que território é uma construção social, histórica e relacional, ligada aos processos de apropriação e dominação do espaço, e conseqüentemente das pessoas.

O espaço que nos interessa é o espaço humano ou o espaço social, porque ele é a morada do Homem, é o seu lugar de vida e de trabalho. Nas palavras de Santos (2004) o espaço deve ser considerado como um conjunto de relações realizadas por meio de funções e formas que se mostram como testemunho de uma historicidade, por processos do passado e do presente. Desta feita, “[...] O espaço é, então, um verdadeiro campo de forças cuja aceleração é desigual. Daí porque a evolução espacial não se faz de forma idêntica em todos os lugares.” (SANTOS, 2004, p. 153).

Sabe-se que a obtenção dos bens e da subsistência humana é fruto da intervenção do Homem sobre o meio natural, é a primeira forma de interação que ocorreu na relação primitiva entre Homem-meio. O movimento do capital sobre o espaço ocorre de maneira desigual e se dá na segunda forma de interação entre Homem-Homem.

Conforme aponta Moreira (2011), a obtenção dos bens pelo Homem ocorre pela forma primitiva ou pelo ato mais complexo, que é a transformação do meio natural em produtos. Assim, o trabalho individual transcende a crescente complexidade do processo de produção nas dependências do emprego de forças produtivas. O capital determina o que produzir e o modo de repartir a riqueza coletivamente produzida, o que também implica nas relações sociais cotidianas.

O movimento do capital sobre o espaço geográfico ocorre na medida em que o Homem transforma o meio natural para a acumulação de riquezas, e tem uma participação relevante no processo de reprodução.

Moreira (2011) afirma que a formação espacial na dinâmica capitalista encerra em seu cerne a luta travada entre capital e trabalho ao redor do controle dos meios e modos de reprodução. O autor faz uma divisão em três momentos, sendo que o primeiro se dá:

[...] através dos elementos extraídos à “primeira natureza” o que se garante não é a conversão da dispensa primitiva em meios de sobrevivência dos homens, mas a reprodução, sob a forma de matérias-primas brutas, do capital circulante. Em segundo lugar, porque através da geração de condições espaciais de reprodução o que se gera não são aquelas condições de continuidade da vida sem as quais os homens não garantem com regularidade a sua sobrevivência, mas a reprodução do capital fixo. Em terceiro lugar, porque através do uso do capital circulante e do capital fixo o que se está gerando não são as estruturas de reprodução da vida dos homens, mas a própria sociedade capitalista. (MOREIRA, 2011, p. 68, grifos do autor).

A análise espacial parte da premissa da reprodução dos aspectos necessários à existência em uma relação de primeira ordem, posteriormente, as condições espaciais dão continuidade à vida e, por fim, ocorre a apropriação do capital diante do capital circulante para a reprodução de matérias-primas brutas e do capital fixo, ambos geradores da sociedade capitalista.

Espaço é uma categoria de análise geográfica, assim como território. A diferença entre território e espaço centra-se na territorialidade expressa no cotidiano das pessoas, é o movimento sobre o espaço, formando, assim, um conjunto de relações estabelecidas em sociedade e mediadas pelo trabalho, pelo poder e pela linguagem. Falar em território é fazer referência à noção de limite na relação entre dominado e dominador, diz sobre a relação de determinado grupo social que ocupa uma porção do espaço.

Para Santos (2004), o território é imutável em seus limites, há uma linha traçada em comum acordo com a sociedade ou pela força do Estado; ele não tem forçosamente a

mesma extensão por meio da história, mas num determinado momento representa um dado fixo. É o resultado da ação de um povo, “[...] resultado do trabalho realizado segundo as regras fundamentadas do modo de produção adotado e que o poder soberano torna em seguida coercitivas. É o uso deste poder que, de resto, determina os tipos de relações entre as classes sociais e as formas de ocupação do território. [...]”. (SANTOS, 2004, p. 233).

Corroborando com a discussão, Saquet (2015) afirma que o território é fruto das relações sociedade-natureza e

condição para a reprodução social; campo de poder que envolve edificações e relações sociais (econômicas-políticas-culturais-ambientais) historicamente determinadas. O território é resultado e determinante da reprodução da relação sociedade-natureza e da concomitante territorialização. Os territórios são produzidos espaço-temporalmente pelo exercício do poder por determinado grupo ou classe social e por suas respectivas territorialidades cotidianas. A (i)materialidade está tanto no resultado-produto como na condição-devir. (SAQUET, 2015, p.45).

O território é rico para a análise geográfica por conter as relações entre Homem – Natureza e contempla as relações mediadas pelo poder, tais relações determinam as ações a serem concretizadas no dia-a-dia da classe trabalhadora. Assim, como aponta os estudos de Raffestin (1993) os estudos territoriais são essencialmente formados por ações sociais que interferem na vida cotidiana da classe trabalhadora, por meio do modo de produção dominante que determina a produção e todo o seu ciclo; o sistema político articulado e submisso ao capital adota formas particulares de controle da produção e do consumo.

Na mesma linha de interpretação geográfica, tem-se a territorialização como conceito chave para expressar o movimento do capital sobre o território, esta significa a apropriação social de um fragmento do espaço (território) por meio das relações de poder estabelecidas ao longo da História, que são regras e normas que usam o trabalho e as técnicas para se apropriar da circulação e comunicação para divulgarem as ações efetivas que muitas vezes criam conflitos envolvendo as diferenças e as desigualdades.

A territorialização em síntese diz sobre o movimento do sistema produtivo sobre determinado território, retrata as formas de (re)organização social sob diferentes modos de percepção, ordenamento e ocupação do espaço. No caso específico de Goiás houve a “Marcha para o Oeste”, responsável por um novo paradigma na economia nacional, este projeto ocorreu na década de 1930, e seu objetivo se centrou em povoar para evitar a ocupação de estrangeiros, no sentido de colonizar a região Centro-Oeste até a Amazônia.

Lima (2015) ao discorrer sobre a territorialização da indústria em Goiás faz um levantamento dos programas assistenciais utilizados pelo Estado para dinamizar a economia por todo o território goiano. A territorialização do capital comparecerá por meio das ações empresariais de vários setores em diversos locais com total apoio do poder público em todas as esferas: federal, estadual e municipal.

Na microrregião de Catalão, a movimentação do capital foi expressiva no contexto da reestruturação produtiva no ano de 1970, assim, a partir das crises consequentes da superprodução e queda nas vendas de produtos industrializados, o sistema capitalista se reestrutura diante da descentralização para outras regiões que lhe ofereçam condições ou potencialidades para se transformar em polo industrial.

Segundo Pereira (2014), esse processo foi influenciado pelas obras no setor de energia (hidrelétricas) e no transporte com a construção de rodovias e ampliação da ferrovia, associadas aos investimentos na produção mineral nos setores públicos e privados na extração de minérios como fosfato, nióbio e calcário, e que intensificaram o processo de urbanização e provocando o conseqüentemente aumento da população da microrregião de Catalão, gerando empregos diretos e indiretos.

O território sofre constantemente as alterações do capital, sendo intensificado no contexto das reestruturações produtivas que exigem profundas adaptações no mundo do trabalho. O sistema produtivo interfere diretamente na forma de ocupação dos territórios, seja por parte do capital ou da classe trabalhadora. Com a expansão econômica a partir dos anos 1990 o capital busca incansavelmente a redução de custos, com o trabalho e a produção.

Para atingir estes objetivos usa-se de políticas estatais, em Goiás, no período de 1985 a 1999, foi atuante o projeto Fomentar que concedeu benefícios a 116 unidades produtivas, como isenção de impostos; enquanto no período entre 2000 a 2003 foram efetivados 174 projetos direcionado à aceleração da economia goiana por meio do Programa Produzir. (PEREIRA, 2014).

Em Catalão, o processo de industrialização tem correlação com o reordenamento do capital produtivo sobre o território, influenciado pela localização estratégica do município e pelo auxílio de políticas e programas de incentivo à economia a partir dos anos 1990. Por exemplo, as empresas John Deere e Mitsubishi estão instaladas no Distrito Mineral Industrial de Catalão (DIMIC), e ambas mantêm como estratégia a redução dos custos na produção e contam com o auxílio da terceirização.

O movimento de difusão da terceirização ocorreu pelo Brasil diante do processo de transformações produtivas que procurou descentralizar a produção, desverticalizar as

empresas e externalizar as atividades, principalmente entre grandes e pequenas empresas, levando-as a uma maior competitividade e à criação de subcontratações, instaurando assim, imensos desafios estruturais para a mobilização sindical. Por, seu caráter disruptivo atinge principalmente as empresas de ponta no país e conseqüentemente a classe trabalhadora. (ALVES, 1998).

A partir dessas considerações sobre o território e a territorialização do trabalho acrescenta-se ao debate as questões de gênero no mundo do trabalho, desse modo, torna-se central esclarecer que o uso da palavra “gênero” busca retratar de maneira relacional as relações entre os sexos, marcadas por uma trajetória de lutas de movimentos sociais de mulheres, feministas, gays e lésbicas, em prol de direitos civis, humanos e igualdade com respeito às diferenças.

Para Scott (1995), o termo “gênero” faz parte da tentativa das feministas contemporâneas de reivindicar certa definição para sublinhar a falta de teorias que explicam as persistentes desigualdades entre mulheres e homens; “[...] o uso da palavra “gênero” tenha emergido num momento de grande efervescência epistemológica que toma a forma, em certos casos, da mudança de um paradigma científico para paradigma literário, entre os/as cientistas sociais [...]”. (SCOTT, 1995, p. 85, grifos da autora).

Os estudos de gênero na ciência geográfica evidenciam as relações entre os sexos, ao mesmo tempo em que as mulheres fazem parte da produção do espaço geográfico a partir da dicotomia entre o público e o privado. Na construção dos territórios as mulheres participam da vida em comum, a realidade é interpretada e comunicada no cotidiano, na vida em comum, no fazer científico, e é o que se propõe nesta pesquisa ao analisar o dia-a-dia das mulheres e homens que trabalham na empresa terceira *Interativa Serviços*.

Sabe-se que o patriarcado destina às mulheres a posição de secundárias, o corpo feminino é caracterizado como frágil, imperfeito, sujeito a várias intrusões, além disso, a especificidade do corpo feminino é usada para justificar e explicar a condição de inferioridade social entre os sexos. O corpo das mulheres não permite às mesmas realizações masculinas, é mais fraca, mais exposta à irregularidade e aos imprevistos. (GROSZ, 2000).

A inferioridade social se reflete na divisão do trabalho, fazendo com que mulheres e homens participem de maneira diferenciada do mundo do trabalho, assim, a exploração da força de trabalho é dividida entre os “papéis femininos” e os “papéis masculinos”. Tais “papéis” são naturalizados na concordância com a biologia feminina, desta feita, às mulheres são destinadas as tarefas no ambiente privado, restrito ao núcleo familiar, ao contrário o sexo masculino usufrui da liberdade, do universo público.

Corroborando com a análise, Pedro (2005) informa que:

O uso da categoria de análise “gênero” na narrativa histórica passou a permitir que as pesquisadoras e os pesquisadores focalizassem as relações entre homens e mulheres, mas também as relações entre homens e entre mulheres, analisando como, em diferentes momentos do passado, as tensões, os acontecimentos foram produtores do gênero [...]. (PEDRO, 2005, p. 88, grifos da autora).

As discussões de gênero tiveram muita influência na segunda onda do movimento feminista, após a II Guerra Mundial, momento em que as mulheres clamavam pelo direito ao corpo, ao prazer e principalmente contra o patriarcado, tendo maior visibilidade nos anos 1960. Questionava-se também o uso da palavra “Homem” como universal, ou seja, esta se referia a todos os seres humanos, sem distinção de sexo.

Nesse contexto, o movimento feminista reivindicava em nome das “Mulheres” a utilização de terminologia que representasse de maneira genérica as questões específicas das mulheres, como direito ao seu corpo, de ter ou não filhos/as, de luta contra a violência doméstica, ao trabalho formal, à divisão das tarefas e responsabilidades do lar, dentre outras.

Parte-se da perspectiva de que os estudos de gênero na Geografia envolvem as relações de poder. Este debate fez perceber a importância de analisar as relações de gênero no mercado de trabalho e na vida social, motivando o movimento feminista a escrever sobre a História e a Geografia das mulheres, apontando as desigualdades entre os sexos, buscando conquistar a emancipação social das mulheres e de homens.

Escrever sobre o mundo do trabalho é dar ênfase às divisões ocultas, entretanto, a divisão sexual do trabalho diz sobre quais são as tarefas femininas e masculinas, concretizadas e naturalizadas ao longo da História. A divisão social do trabalho é promovida pela produção, atribuindo um novo conteúdo ao território, renovando-o e diversificando-o, proporcionando a divisão territorial do trabalho; trata-se de combiná-las, sistematicamente, com as noções de totalidade e de tempo, distribuição de recursos e noção de evento. (SANTOS, 2012).

É desafiador pesquisar o cotidiano de mulheres e homens imersos no mundo do trabalho terceirizado, vivendo em seu dia-a-dia a lógica destrutiva do capital, que impõe a toda classe trabalhadora as formas de exploração da força de trabalho, em especial, o contingente feminino que é capturado pelo capital corporificado nos empregos precários. Para dar seguimento em nossa pesquisa partiremos para os procedimentos metodológicos utilizados ao longo do estudo.

## 2.3 Procedimentos metodológicos na pesquisa qualitativa

Os procedimentos metodológicos usados nesta pesquisa partem da análise do geral para o particular e volta-se para o geral com um olhar sobre a interferência do capitalismo na vida social. Para tanto, usa-se a pesquisa qualitativa por ser transdisciplinar e envolver as ciências humanas e sociais, assim, suas análises podem ser interpretadas diante de múltiplos paradigmas, como o materialismo histórico e dialético.

Quando se propõe realizar uma pesquisa de cunho qualitativo na Geografia é necessário ter disposição e curiosidade para entender a essência nas relações sociais construídas ao longo da História e desvendá-la. Para isso, é preciso ter preocupação com o método a ser utilizado no desenrolar da pesquisa, pois este método é o caminho a ser seguido e as metodologias são as ferramentas.

### 2.3.1 Pesquisa teórica

A jornada metodológica inicia-se pela pesquisa teórica, a qual fornece as orientações necessárias para realizar a análise conceitual e categórica sobre a realidade das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*. A pesquisa teórica diz sobre as teorias, conceitos, ideias, categorias e termos científicos, visa também aprimorar as reflexões, mantém como base um quadro de referências textuais que versam sobre determinado assunto, no intuito de explicar a realidade, porém, pode interferir diretamente na realidade, e proporcionar as condições básicas para tal.

Dentre os autores, destacam-se os geógrafos Raffestin (1993), Santos (2004) e Saquet (2015), que abordam a categoria território; para a categoria trabalho usam-se autores como Antunes (2009), Alves (2011), Harvey (2011); a terceirização é discutida nas obras de Druck (2002) e Coutinho (2015); e o gênero é a categoria interdisciplinar estudada por Scott (1995), Pedro (2005), Hirata (2007), Saffioti (2011), Cisne (2012), Costa (2014). Além, desses/as autores/as há outros/as também bastante expressivos para a análise.

É de grande valia a utilização da estatística na pesquisa qualitativa, por permitir classificar e organizar os dados, informações que complementam o texto final. Essa metodologia não se reduz meramente à coleta sistemática de dados, haja vista que possibilita a renovação do ponto de interpretação, pois há inúmeros pontos de vista sobre o objeto, interpretações realizadas por instituições governamentais e pesquisas acadêmicas, levando a conhecer outras faces que, *a priori*, estavam invisíveis aos olhos ou simplesmente silenciadas.

A partir dessas considerações, Groulx (2008) afirma que a pesquisa de cunho qualitativa está em desacordo com a uniformização de serviços e padronização dos programas, tendo em vista que prioriza a pluralidade das situações e dos contextos em que os objetos estão localizados e defende a unicidade das situações e também a obrigação de se estar atento às particularidades de cada sujeito, à forma como estes vivem a situação em destaque.

### 2.3.2 Pesquisa documental

Com a pesquisa documental os dados coletados nas instituições possibilitaram a análise da realidade de mulheres e homens que estão imersos no mundo do trabalho, visando demonstrar em forma de gráficos, tabelas ou fluxograma explicativo sobre o panorama da classe trabalhadora brasileira. Esta se destina-se à apresentação de informações correlacionando as escalas (local – global).

Após essas informações prosseguiu-se com a segunda parte da jornada metodológica, a qual é caracterizada pela apresentação dos dados coletados em instituições, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) oferecendo dados sobre distribuição populacional, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) foi central no entendimento sobre o mercado de trabalho, dentre outras instituições como a Prefeitura Municipal de Catalão, por meio do chefe do departamento de tributos imobiliários com dados que afirmam a chegada e expansão das empresas terceiras no município.

É uma das técnicas decisivas para a compreensão da realidade social, pois os dados e informações elaborados por Instituições e divulgados em documentos, contemporâneos ou retrospectivos que abrangem grandes temas como: trabalho, dinâmica territorial, e a inserção da classe trabalhadora no mundo do trabalho, dentre outros, são relevantes para a pesquisa geográfica por mostrarem outras realidades, as quais podem ser comparadas diante do movimento (tese, antítese e síntese).

### 2.3.3 Pesquisa empírica

A ida à campo é fundamental na pesquisa geográfica, por conhecer a jornada de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, momento de ouvir os

sujeitos da pesquisa, e para este fim, foram adotados questionários e entrevistas semiestruturadas.

O campo empírico representa para a Geografia a *cereja do bolo*, momento de articulação entre a teoria e a prática, desse modo, as análises e interpretações exercidas na primeira e segunda parte da jornada são verificadas no contexto do objeto e dos sujeitos. Nesse contexto, foram aplicados 35 (trinta e cinco) questionários com todos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, sendo 33 (trinta e três) mulheres e 02 (dois) homens, houve a recusa de 02 (dois) sujeitos que alegaram não ter interesse em participar da pesquisa, posteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 06 (seis) trabalhadoras e 01 (um) trabalhador.

Duarte (2002) comenta que numa metodologia qualitativa a quantidade de sujeitos que irão compor as entrevistas dificilmente é determinada *a priori*, pois depende da qualidade das informações de cada depoimento, do grau de recorrência e divergência das informações. Enquanto estiverem aparecendo dados originais que possam indicar novas perspectivas as entrevistas devem ser feitas, na medida em que são colhidos os depoimentos vão sendo levantadas as informações e tabuladas para posterior análise.

A empresa terceira *Interativa Serviços* é responsável pela limpeza predial nas dependências da Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás – (RC-UFG) desde o ano 2014. O prazo de vigência do contrato é com início na data de 03 de novembro de 2014 e encerramento em 02 de novembro de 2015, podendo ser prorrogado por até 05 anos, desde que haja acordo entre as partes interessadas e autorização formal da autoridade competente, conforme se verifica no (Anexo III).

Após o primeiro contato com os sujeitos envolvidos na pesquisa e diante do interesse em participar com os depoimentos, o tamanho da amostragem se deu pela amostragem por saturação. Amostragem por saturação é uma ferramenta conceitual frequentemente utilizada na investigação qualitativa, é usada para estabelecer ou fechar o tamanho final da amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes, ou seja, é a suspensão da inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, certa redundância ou repetição, sendo irrelevante persistir na coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

É importante registrar o modo como ocorreu a sondagem, a disponibilidade e o local de realização dos depoimentos, assim como a postura, gestos, sinais corporais, mudanças no tom da voz, todos estes elementos fornecem uma interpretação que deve ser anotada no diário de campo, auxiliando na compreensão do universo investigado. Há também

as conversas informais durante alguns eventos, no ponto de ônibus ou até mesmo em momentos de lazer, que compõem as informações adicionais do campo, é o material complementar, estando todas registradas no diário de campo.

Deixa-se por último as entrevistas semiestruturadas, por serem, de modo geral, mais longas, produtivas e necessitarem de mais tempo para serem realizadas, para tanto, solicitou-se que as mesmas fossem concedidas em local privado para que os sujeitos pudessem ter liberdade de expressar suas opiniões. Consistiu em uma técnica de coleta de informações, sendo uma conversação contínua entre a pesquisadora e os sujeitos da pesquisa, seguindo o roteiro pré-estabelecido para atingir os objetivos, priorizando somente as informações e dados que servirão diretamente ao domínio da pesquisa.

Por não haver interesse por parte das trabalhadoras e trabalhador que a pesquisadora pudesse ir até suas residências realizar as entrevistas, as mesmas foram feitas nas dependências da Universidade em local seguro, garantindo, assim, o conforto e o sigilo a todas e a Miguel, cabe esclarecer que os nomes são fictícios. Diante da impossibilidade de participar do cotidiano de todos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* a pesquisa de campo se restringiu à observação durante a jornada de trabalho remunerado.

Para a validação das informações colhidas na entrevista semiestruturada, Duarte (2002) nos aconselha a:

[...] procurar seguir o modelo ora proposto, entre outros, levando procedimentos, análises, hipóteses etc. ao conhecimento e crítica de outros pesquisadores, em momentos distintos da investigação, pode contribuir para a garantia de confiabilidade e legitimidade de resultados/interpretações apresentados ao final da pesquisa. Anexar transcrições completas de parte das entrevistas ao corpo do relatório de pesquisa, para que o leitor possa ter acesso ao chamado “material bruto” e tirar suas conclusões, também pode funcionar como estratégia a ser empreendida nessa mesma direção. (DUARTE, 2002, p. 149, grifos da autora).

A pesquisa de campo se finaliza quando atingir o “ponto de saturação”, ou seja, quando já é possível compreender os padrões simbólicos apresentados, e as práticas cotidianas juntamente com as categorias selecionadas estão em concordância com a teoria, a fim de comprovar, no entanto, pode-se retornar, sempre que necessário, para esclarecimentos. “[...] é necessário um retorno ao campo para esclarecer dúvidas, recolher documentos ou coletar novas informações sobre acontecimentos e circunstâncias relevantes que foram pouco explorados nas entrevistas”. (DUARTE, 2002, p. 144).

Pela facilidade de também ser estudante da RC-UFG a pesquisa de campo esteve presente durante todo o percurso de escrita do texto dissertativo, houve a periodização necessária para a tabulação e análise de dados, que ocorreu entre maio de 2016 a janeiro de 2017. Nesse período, participou-se de festas comemorativas como aniversário, chá de fraldas e festa de final de ano, momentos riquíssimos para a aproximação da pesquisadora com as trabalhadoras e trabalhadores, os/as quais nos possibilitaram escrever sobre o seu dia-a-dia.

A jornada chega ao fim, foram destacadas 03 (três) fases da pesquisa qualitativa que juntas compõe o todo de uma análise a cerca do cotidiano de 33 (trinta e três) mulheres e 02 (dois) homens, os/as quais estão inseridos no mundo trabalho terceirizados. Diariamente enfrentam os desafios de um trabalho desgastante e exaustivo, juntamente com todas as adversidades das condições de reprodução da vida, mesmo assim, o sorriso se fez presente em todos os momentos.

### **3 OS AGRAVOS NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA TERCEIRIZAÇÃO**



### 3 OS AGRAVOS NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA TERCEIRIZAÇÃO

*Maria, Maria*

*Maria, Maria  
 É um dom, uma certa magia  
 Uma força que nos alerta  
 Uma mulher que merece  
 Viver e amar  
 Como outra qualquer  
 Do planeta  
 Maria, Maria  
 É o som, é a cor, é o suor  
 É a dose mais forte e lenta  
 De uma gente que ri  
 Quando deve chorar  
 E não vive, apenas aguenta  
 Mas é preciso ter força  
 É preciso ter raça  
 É preciso ter gana sempre  
 Quem traz no corpo a marca  
 Maria, Maria  
 Mistura a dor e a alegria  
 Mas é preciso ter manha  
 É preciso ter graça  
 É preciso ter sonho sempre  
 Quem traz na pele essa marca  
 Possui a estranha mania  
 De ter fé na vida  
 Mas é preciso ter força  
 É preciso ter raça  
 É preciso ter gana sempre  
 Quem traz no corpo a marca  
 Maria, Maria  
 Mistura a dor e a alegria  
 Mas é preciso ter manha  
 É preciso ter graça  
 É preciso ter sonho sempre  
 Quem traz na pele essa marca  
 Possui a estranha mania  
 De ter fé na vida [...].*

*Milton Nascimento*

Inicia-se esta seção com o clássico “Maria, Maria” do cantor e compositor Milton Nascimento, poesia em forma de música que retrata a vida das inúmeras Marias que trabalham, cantam e sorriem. Nome emblemático que está presente entre 09 (nove) trabalhadoras da *Interativa Serviços*, nomes verdadeiros de mulheres inseridas no mundo do

trabalho através da terceirização, esta que tem se mostrado um fato dual por representar a lógica do capital e, por outro, caracteriza-se como *a máquina de moer gente trabalhadora*.

A terceirização é um fenômeno que se alastra por todos os segmentos da produção, cuja frequência maior está nas áreas de manutenção, segurança, serviços jurídicos, administração, contabilidade, processamento de dados, limpeza predial, alimentação, enfim, nas denominadas atividades-meio, não se restringindo apenas à tarefas auxiliares, mas também a parcelas fundamentais do processo produtivo.

Logo, ao discutir sobre a terceirização é necessário abordar e esclarecer o contexto em que ela surge, retratando o processo de reestruturação produtiva do capital. Parte-se do entendimento de que houve grandes mudanças no sistema capitalista a partir da segunda metade do século XX, em decorrência das novas tecnologias que possibilitaram a reconstituição das relações de trabalho, dos sistemas de produção, da economia e expansão geográfica do capital.

O processo de reestruturação produtiva nasce da necessidade de superar a crise fordista da década de 1970 em todo o sistema capitalista. A sua realização depende do êxito na adoção de novas medidas na gerência e novos contratos de trabalho, e, dentre as mudanças, há o processo de desenvolvimento da terceirização no Brasil. Assim, tem-se por objetivo apresentar nesta seção os agravos no mundo do trabalho a partir da terceirização, elucidando as relações de gênero no setor de prestação de serviços.

### **3.1 Processo de desenvolvimento da terceirização no Brasil**

Com a descentralização econômica o capital monopolista expulsou a pequena empresa e os empreendimentos corporativos para outras regiões do Globo, na tentativa de traçar o percurso das rápidas mudanças geográficas do emprego e do acúmulo de riquezas em distintas regiões. Por meio dos princípios locacionais, o retorno das pequenas empresas ante a redescoberta do trabalho duro, a baixa renumeração e a informalidade fazem parte do desempenho econômico contemporâneo.

A centralidade desta interpretação fundamenta-se na ideia de uma transição do modelo de produção fordista para o modelo de produção toyotista, sustentado pela lógica da acumulação flexível, que é caracterizada pela combinação entre uma produção altamente eficiente com os setores de produção tradicional, e baseia-se nas relações de trabalho artesanal, paternalista ou trabalho familiar, usando técnicas diferentes de gestão do trabalho; a primeira prioriza a eficiência, a segunda prioriza a qualidade.

Gramsci (2008) entende que o fordismo criou um novo tipo de trabalhador que soube combinar os processos de trabalho com altos salários e benefícios limitados aos nobres operários. Objetivou criar práticas individuais e coletivas direcionadas à produção e consumo em série, representando a derrota do sindicalismo de ofício e um maior controle sobre o processo de trabalho. Todos os benefícios produzidos pela concorrência e a manutenção de seu exército de parasitas, devoradores de mais-valia, conseqüentemente aumentaram os custos iniciais e enfraqueceram a concorrência no mercado internacional.

Este processo de transição – fordista para toyotista – é definido por Harvey (2011) como acumulação flexível, a qual é marcada pelo confronto direto da rigidez do fordismo e se apoia na flexibilidade do trabalho, dos mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo. A acumulação flexível, nas palavras do autor, é caracterizada:

[...] pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidos [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” [...] no mundo capitalista – os horizontes temporais de tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado. (HARVEY, 2011, p. 140, grifos do autor).

Nessa perspectiva, Harvey (2011) ressalta que a rigidez do fordismo levou ao surgimento de um novo processo de produção fundamentado na acumulação flexível, uma flexibilidade nos mercados e na gestão do trabalho. Ainda levou a enormes mudanças nos padrões de desenvolvimento desigual e combinado do capital em regiões geográficas distintas, favorecendo, assim, a criação do setor de serviços que irá posteriormente servir de alicerce para a terceirização. O autor destaca também a relevância do espaço-tempo no mundo capitalista que necessita de agilidade e rapidez na distribuição de mercadorias e informações.

Tempo é dinheiro! Assim sendo, os modelos de produção têm que apresentar agilidade em seus processos para participar ativamente do mercado internacional, e não diretamente da maximização dos lucros. Boa parte das companhias do Ocidente adota o modelo rígido e verticalizado, voltado para o padrão físico da classe trabalhadora e da hierarquia patriarcal de mercado. Neste intuito, o fordismo foi ultrapassado por outro modelo

de maior agilidade e que não se fundamenta no porte físico, mas sim na flexibilidade do trabalho.

O modelo tradicional – taylorista/fordista – centrava suas operações na garantia de suprimento de matérias-primas, tendo domínio de alguns fornecedores e do próprio mercado, produção em massa, não se preocupando com a qualidade, mas sim com a produção, muito embora a marca registrada deste modelo seja a baixa produtividade. Os gastos com a produção (componentes, matérias-primas, mão-de-obra, tecnologia, etc.) são definidos usando o percentual de lucro fixado no preço de venda, ou seja, o preço das mercadorias está direcionado ao lucro por meio do preço e venda. (FARIA, 1994).

Contudo, o modelo moderno – toyotista – apoia-se na produção em função do mercado, mantendo parceria e integração com as empresas/indústrias em praticamente todo o processo produtivo. Garante, dessa forma, que a produção ocorra conforme determina o mercado, numa relação que possibilita as empresas/indústrias ter controle sobre a produção, produzindo exatamente o que é encomendado, evitando o desperdício. Objetiva atender ao mercado e não meramente produzir coisas, preservando, a qualidade final do produto com o envolvimento não só da mão-de-obra, mas de todos os agentes do capital, de todos/as trabalhadores/as, sejam terceirizados/as ou não.

A competitividade marcante neste modo de produzir é um caminho aberto para todos os envolvidos no circuito produtivo, não importando a escala; aqui o preço é determinado pelo mercado dentro da lógica global que se utiliza da “produção enxuta”. Primeiro, define a meta de participação no mercado, depois, o preço de venda para atingir essa meta, chegando assim ao custo que a empresa deve ter. Faria (1994) explica que a empresa executa suas operações em harmonia com o mercado consumidor, reduzindo os custos de produção para atingir a meta estabelecida e acelerando constantemente a inovação de seus produtos.

Em síntese, o modelo tradicional repassa os custos com a produção aos fornecedores e eles concorrem entre si para manter menores preços. Os lucros determinam a produção, há desconfiança no mercado diante dos riscos na produção e comercialização. A empresa tenta levar vantagem em todas as fases (da produção ao consumo final) com ganhos em curto prazo.

Já o modelo moderno racionaliza todo o processo produtivo e busca reduzir os custos pela melhoria da produtividade e qualidade dos produtos; produz conforme a necessidade do consumo; a meta é destinada aos fornecedores que apresentam melhores

condições de serem parceiros, dando preferência à qualidade, economia e garantia de fornecimento.

Alves (1998) afirma que as influências do capitalismo tardio no Brasil são destacadas no governo neoliberal, porém, as mudanças no mundo do trabalho se iniciaram nos anos 1973 nos principais países capitalistas e trouxeram notáveis desafios para o movimento do trabalho, dentre eles, a terceirização. Nesse período, a legislação brasileira procurou adaptar-se às novas mudanças que atingem de maneira decisiva a classe trabalhadora com impactos na esfera do trabalho e nas práticas do movimento sindical.

Conforme apontam os estudos de Delgado (2003) o trabalho terceirizado no Brasil começou a ganhar definição a partir do final da década de 1960, em dois momentos. O primeiro refere-se ao setor público, por meio do Decreto-lei nº. 200, de 1967, no contexto do Estado autoritário ditatorial com um processo de concentração do capital e privatização da economia. Adotou-se o sistema de terceirização para difundir a descentralização administrativa, na tentativa de desburocratizar as operações meramente executivas.

O segundo momento refere-se ao Decreto-lei nº. 1.034, de 1969, que possibilitou a terceirização no setor privado, posteriormente com a Lei nº. 5.645, de 1970, depois com a Lei nº. 6.019, de 1974, e Lei nº. 7.102, de 1983, refere-se às normas jurídicas previstas na Emenda Constitucional de 1969. Essa nova situação histórica, com a disseminação da terceirização pelo Brasil, exigiu da classe trabalhadora e dos movimentos sociais uma nova estratégia política, uma resistência a ser adota por todos/as para barrar o avassalamento do capital.

Alves (1998) destaca os elementos estruturais da crise sindical pela qual passa o Brasil e os demais países da América Latina, afirmando que há uma desestruturação no sistema capitalista, caracterizada pela informalização, diminuição do emprego, aumento da precarização, fortalecimento do trabalho a domicílio, elementos que direcionam para o predomínio das forças de mercado no ajuste neoliberal, na vigência da lógica do capital sobre a classe trabalhadora.

Entender essas mudanças é fundamental para a análise sobre as relações de gênero no universo das prestadoras de serviços, pois se pretende examinar o grau de exploração no emprego terceirizado, principalmente naquelas empresas terceiras que contratam mulheres para empregos precários, os quais preservam características do espaço doméstico. Nesse intuito, o próximo subtópico abordará a divisão do trabalho existente na sociedade patriarcal que classifica como desvalorizado e inferior ao sexo oposto.

### 3.1.1 Há possibilidades do protagonismo feminino no mundo do trabalho?

Em decorrência das novas artimanhas do capital para a maximização dos lucros após a década de 1970, diante da decadência do fordismo e ascensão do toyotismo, surge no cenário nacional um modelo produção pautado na política do “todos ganham”. O preço das mercadorias não é decisivo nas negociações, a produção é controlada em conformidade com o consumo, o mercado é assegurado pelo bom atendimento e pela qualidade dos produtos.

O toyotismo se difundiu por todas as regiões globais e, a partir desse contexto, surgem novas possibilidades de parcerias entre as empresas brasileiras, havendo assim uma combinação perfeita entre a grande empresa, altamente eficiente na gestão do trabalho, e a empresa pequena, especializada em determinada atividade que auxilie na execução da atividade principal da grande empresa.

Na vigência da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como base normativa para as relações de proteção ao emprego no Brasil, há o Artigo nº. 455, que diz sobre a regulamentação da empreitada e da subempreitada, prescrevendo também sobre a pequena empreitada, de maneira genérica, esses dispositivos possibilitaram as primeiras manifestações normativas para a instalação da prática da terceirização em território nacional.

A formação de consciência política da classe trabalhadora também se modifica, influenciada pela sindicalização e pela ideologia da esquerda tradicional que levaram à ressignificação dos sistemas de produção patriarcais ou modelo tradicional. Concomitantemente, possibilitou maior “libertação” das mulheres do espaço doméstico e acentuação nas relações de gênero tanto no mundo do trabalho quanto no espaço reprodutivo, pois os movimentos feministas lutavam por acesso ao trabalho formal.

Ao observar as relações de trabalho no Brasil no século XXI é preciso realizar uma interpretação das relações de gênero em concordância com a inserção das mulheres em trabalhos formais. O uso da categoria de análise *gênero* torna-se central, pois permite às pesquisadoras e aos pesquisadores conhecerem as relações sociais entre mulheres e mulheres e homens, analisando como as tensões em diferentes momentos do passado e os acontecimentos foram produtores do gênero. (PEDRO, 2005).

É preciso que as pesquisas sociais, principalmente aquelas que estudam sobre o mundo do trabalho, abordem as relações de gênero, mesmo que em menor abrangência, porque o conceito de gênero deve nos permitir estudar criticamente como mulheres e homens servem para reproduzir o conjunto das relações sociais.

Conforme aponta Haug (2006) as pesquisas que utilizam gênero como categoria de análise parte do pressuposto que este é o

[...] resultado das relações sociais, ou seja, a existência dos gêneros no sentido reconhecido historicamente como homens e mulheres. Sobre a base de uma complementariedade na procriação, (uma base natural), o que é assumido como ser natural é também formado historicamente. A partir disso, os sexos saem do processo social como não iguais, e sua não-igualdade se converte no fundamento ou base de futuras formações. Desta maneira, as relações de gênero se convertem em relações reguladoras fundamentais em todas as formações sociais que conhecemos e são absolutamente centrais para perguntas referidas à divisão trabalhista, dominação, exploração, ideologia, política, lei, religião, moral, sexualidade, corpos-sentidos, linguagem, etc., ao mesmo tempo em que transcendem cada um destes âmbitos. (HAUG, 2006, p. 313 - 314, grifos da autora).

Logo, os estudos sobre o mundo do trabalho com foco nas relações de gênero destacam elementos como: a divisão do trabalho, a relação de dominação (poder), a exploração de um sexo pelo outro, a ideologia e demais fontes que estruturam o pensamento na configuração do corpo-sentido. Há outros elementos que ao mesmo tempo transcendem as relações sociais entre o ser feminino e o ser masculino e se expressam no dia-a-dia da família patriarcal e capitalista.

Conforme expresso na Tabela 01, que trata da distribuição da população brasileira segundo sexo entre os anos 2003 e 2011, as grandes transformações no mercado de trabalho podem ser observadas desde março de 2003 com veemência ao analisar os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Estes demonstram que a participação feminina está crescente, em 2003 as trabalhadoras ativas corresponderam a 43,0% e, em 2011, foi para 45, 4%, tendo um aumento de 2,4%.

**Tabela 01** – Brasil: distribuição das populações, segundo o sexo entre o ano 2003 e 2011\*, (%).

Fator de distribuição	2003		2011	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Em Idade Ativa	46,9	53,1	46,3	53,7
Economicamente Ativa	55,6	44,4	53,9	46,1
Ocupada	57,0	43,0	54,6	45,4
Desocupada	45,4	54,6	42,1	57,9
Não Economicamente Ativa	35,3	64,7	36,1	63,9

**Fonte:** IBGE (2012). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.\*Média das estimativas mensais em todo o Brasil.

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

O percentual de homens ocupados no ano de 2003 foi de 57,0% e, em 2011, caiu para 54,6%; quanto aos fatores de distribuição da população masculina observa-se que apenas o fator “Não Economicamente Ativa” teve crescimento de 0,8%; os demais fatores obtiveram queda. Estes dados nos ajudam a entender a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e o aumento do desemprego entre os homens quase na mesma proporção, o que, com certeza, altera as relações de poder entre os mesmos.

A Tabela 02 demonstra a distribuição de mulheres e homens ocupados em cargos de *status*, como os de chefia e supervisão; nota-se a hierarquia de gênero de que nos fala Hirata (2012), sendo que, homens brancos correspondem a mais de 40% em comparação às mulheres brancas, seguido dos homens negros e das mulheres negras. O mercado de trabalho é seletivo e racista, conservador e patriarcal. Os dados ajudam a entender que a inserção das mulheres no mercado de trabalho dá-se em cargos com menor salário e desvalorizados.

**Tabela 02** – Brasil: distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupada em cargos de direção, por sexo e cor ou raça, (%), 2012.

<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Outras e outros</b>
Branças 25,4	Branços 42,6	1,6
Negras 10,8	Negros 19,6	

**Fonte:** Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – Raseam – 2015.

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de 2016.

Neste sentido, observa-se a distribuição das pessoas ocupadas em todo o território nacional, a discrepância entre mulheres e homens, tanto nas condições de trabalho ao entender que na sua maioria as mulheres ocupam com as atividades desvalorizadas e com baixa remuneração. Outro dado alarmante, divulgado pelo Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (Raseam), subsidiado pelos dados do IBGE (2012) e publicado em 2015, as mulheres eram mais de 51% da população e as que se declararam negras compunham quase 52% da população feminina brasileira; majoritariamente, a população idosa é composta por mulheres que em média vivem 7 anos e 3 meses a mais que os homens.

Destacam-se os arranjos familiares que compõem o perfil das famílias brasileiras, pois o número de famílias compostas por mulheres sem cônjuges e com filhos/as corresponde a 42,7%, por outro lado, apenas 3,5% das famílias são formadas por homens sem cônjuge com

filhos/as; somente 22,9% são de famílias compostas por casais com filhas/os; 17% das famílias são formadas por mulheres vivendo sozinhas (IBGE, 2012).

Diante desses dados sobre os arranjos familiares e da situação das mulheres brasileiras, a pesquisa parte do entendimento de que a promoção da autonomia econômica passa pelas condições de acesso ao mercado de trabalho e pelos rendimentos recebidos, procurando uma distribuição mais equitativa dos afazeres domésticos e uma maior participação feminina nos sindicatos e instituições representativas da classe trabalhadora.

É por meio do trabalho que mulheres e homens modificam a natureza que serve aos mesmos os recursos necessários a sua sobrevivência, além disso, a capacidade física e mental é desenvolvida também pelo trabalho. O homem e a mulher são a única espécie que converte todos os materiais em riqueza, ou seja, é o único animal que “[...] modifica a natureza e a obriga a servir-lhe, domina-a. E aí está, em última análise, a diferença essencial entre o homem e os demais animais, diferença que, mais uma vez, resulta do trabalho” (ENGELS, 1980, p. 277). No entanto, no modo de produção capitalista o processo de alienação do trabalho modifica este caráter e submete homens e mulheres a um trabalho para produção de riquezas para o outro, o capitalista.

O trabalho é fonte de toda riqueza, condição básica e fundamental de toda a vida humana, assim, todas as implicações advindas das relações entre Sociedade e Natureza são complexas e se intensificam na medida em que o modelo de produção prioriza a centralização da riqueza. A divisão entre trabalhadores/as e os donos dos meios de produção se configura nas relações de produção e consumo.

Oliveira (1987) argumenta que as relações de produção na sociedade capitalista são entendidas como as relações estabelecidas entre trabalhadoras e trabalhadores no processo de produção social, sua essência está no processo produtivo, o qual pode se diferenciar no grau de desenvolvimento das forças produtivas (materiais), mas mantém a característica central: o lucro. Nesse sentido,

as relações capitalistas de produção são relações baseadas no processo de separação dos trabalhadores dos meios de produção, ou seja, os trabalhadores devem aparecer no mercado como trabalhadores livres de toda a propriedade, exceto de sua própria força de trabalho. Devem estar livres de todos os meios de produção. Esse processo, chamado pela ideologia capitalista de liberdade, assenta no processo de apropriação dos meios de produção dos trabalhadores, ocorrido em período histórico imediatamente anterior. (OLIVEIRA, 1987, p. 59-60).

As relações capitalistas de produção fundamentam-se no trabalho alienado, a classe trabalhadora não se reconhece no fruto de seu trabalho, imersa na falsa liberdade difundida pela ideologia capitalista. Diante da consciência do capital em se apropriar da força de trabalho, há uma intencionalidade no agir sobre o espaço geográfico, por meio da utilização de instrumentos e da divisão social do trabalho que chegam a toda classe trabalhadora de maneira diferenciada.

Santos (2012) esclarece que cada divisão social do trabalho

[...] *cria um tempo* seu próprio, diferente do tempo anterior. Isto, também, é muito geral, pois esse “tempo” acaba por ser abstrato, apenas ganhando concretude com a sua interpretação, na vida ativa, pelos diversos agentes sociais. É assim que, a partir de cada agente, de cada classe ou grupo social, se estabelecem as *temporalidades* [...]. O tempo da divisão do trabalho vista genericamente seria o tempo do que vulgarmente chamamos de “modo de produção”. Aqueles elementos definidores do modo de produção seriam a medida geral do tempo, à qual se referem, para serem contabilizados, os tempos relativos aos elementos mais “atrasados”, heranças de modos de produção anteriores. Visto em sua particularidade – isto é, objetivado – e, portanto, com a sua cara geográfica, o tempo, ou, melhor, as temporalidades, conduzem à noção de formação sócioespacial [...]. (SANTOS, 2012, p.136, grifos do autor).

Por conseguinte, a divisão do trabalho é fruto da produção e é por meio do trabalho que atribui novo conteúdo ao território, renovando-o e diversificando-o. A divisão social do trabalho não pode ser compreendida sem a explicação da divisão territorial do trabalho, por depender das formas geográficas herdadas. Trata-se de combiná-la, mais sistematicamente, com as noções de totalidade e de tempo, distribuição de recursos e com a noção de evento. Desse modo, a divisão do trabalho constitui o motor da vida social e da diferenciação entre os territórios.

A tendência de diferenciação dos territórios se acentua com a expansão do capital, assim, na territorialização, diante das novas técnicas em todas as fases da produção, é a localização que define a conjuntura individual de cada país e não o modo de produção. “[...] Hoje, o motor da divisão do trabalho, tornada claramente internacional, é a informação”. (SANTOS, 2012, p.131).

Para Saquet (2015), o trabalho está na interface entre a Sociedade e a Natureza,

[...] tem um conteúdo social e significa, portanto, relações de poder e ideologia. O trabalho está na base da construção, desconstrução e reconstrução do habitat e do território através da produção de objetos concretos (materializações) e de símbolos (econômicos, políticos e

culturais), como a linguagem. No trabalho, o homem interage mão e cérebro, força e pensamento. (SAQUET, 2015, p.36).

Logo, se o trabalho está na interface Sociedade – Natureza, e este tem um conteúdo social que remete às relações de poder e ideologia, também conserva a diferenciação entre os sexos, naturalizada em trabalho feminino e trabalho masculino. O labor realizado na era da industrialização é um esforço planejado e coletivo que se concretiza no dia-a-dia da classe trabalhadora, seja no espaço privado ou público. Não se pode cair na ilusão de afirmar que o trabalho feminino seja algo recente, pois as mulheres sempre trabalharam, pois o trabalho é uma atividade essencialmente humana.

Nesse contexto, a Tabela 03 ilustra a distribuição da população ocupada em território nacional, segundo o sexo. Em 2003, as mulheres de 25 e 49 anos representavam 65,2% na taxa de ocupação, número superior ao sexo masculino, que foi de 62,7%. Essa tendência manteve-se em 2011 quando o índice de ocupação do sexo feminino foi de 63,9% e os homens 61,0%. Dado que expressa a taxa de ocupação entre os sexos e na idade produtiva, demonstrando a incidência do trabalho feminino em todo o Brasil.

**Tabela 03** – Brasil: distribuição da população ocupada, segundo o sexo entre o ano 2003 e 2011\*, (%).

Faixa etária	2003		2011	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
10 a 14 anos	0,6	0,5	0,2	0,2
15 a 17 anos	2,2	1,9	1,6	1,4
18 a 24 anos	16,9	16,8	14,3	13,6
25 a 49 anos	62,7	65,2	61,0	63,9
50 anos ou mais	17,6	15,6	22,9	20,9

**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.\*Média das estimativas mensais.

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

Nogueira (2006) discorre sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal na era da mundialização do capital<sup>4</sup>, fato que alterou significativamente a condição de permanência feminina no segmento profissional, simultaneamente houve expressiva participação das mulheres no setor produtivo e a concretização da dupla ou até tripla jornada de trabalho, com o acúmulo das atividades domésticas.

<sup>4</sup> Entende-se por mundialização do capital essa nova etapa do desenvolvimento do capitalismo mundial, surge no contexto de acumulação capitalista, com um novo patamar do processo de internacionalização do capital, cujas características próprias e particulares se comparada com etapas anteriores do desenvolvimento capitalista (ALVES, 1990).

Conforme evidenciado por Santos (2012), o que move a divisão do trabalho é a informação e esta se realiza em determinado espaço-tempo. O autor chama a atenção para o processo produtivo da modernidade que promove a exploração da força-de-trabalho de mulheres e homens diante da ideologia da produção enxuta. Essa ideologia encontra-se em todos os territórios materializada na atuação de empresas que competem entre si, buscando maior qualidade e menor custo na produção.

Em Relatório elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2015, com o objetivo de retratar a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, observa-se que entre os anos 2001 e 2009 foram criados no Brasil 17 milhões de novos postos de trabalho, desses, mais de 10 milhões são de carteira assinada e os demais são informais, o que representa expressivo desempenho no setor informal, com o crescimento de postos de trabalho. Contrariamente, os salários diminuíram no contexto crescente da flexibilidade e da vulnerabilidade do emprego na economia mundial.

Las tasas de participación de la mujer en la población activa aumentaron del 54% al 58% entre 2001 y 2009, y la proporción que accedía a empleos con tarjeta del seguro social aumentó del 30% al 35%. La duplicación del salario mínimo en el decenio de 2000 también tuvo importantes efectos sobre las brechas salariales de género. Entre 1995 y 2007, dicha brecha disminuyó del 38% al 29%. Lo más importante es que esta reducción se ha logrado por medio de aumentos de los salarios tanto de las mujeres como de los hombres, y no porque los salarios de los hombres hayan caído. El éxito del Brasil en la creación de empleos decentes es el resultado de un conjunto de políticas económicas y sociales. La política macroeconomía dirigida a generar un crecimiento inclusivo contribuyó a la creación de empleos. La inversión en inspecciones de trabajo y la simplificación y armonización de los costos de inscripción y de la administración tributaria para las empresas pequeñas y medianas han fomentado la formalización de los empleos y las compañías. El aumento del valor real de los salarios mínimos ha ayudado a reducir la pobreza y explica el 66% de la disminución de la desigualdad en el período 2000-2008. Las políticas de protección social también han tenido importantes efectos: otro 16% de la caída de la desigualdad se debió al aumento de las pensiones y el 12% al programa de bienestar social Bolsa Familia. (ONU-MUJERES, 2015, p.11)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> As taxas de participação das mulheres na força de trabalho aumentaram de 54% para 58% entre 2001 e 2009, e à proporção que concordou em empregos com cartão de segurança social aumentou de 30% para 35%. A duplicação do salário mínimo na década de 2000 também teve um impacto significativo sobre as disparidades salariais entre os sexos. Entre 1995 e 2007, essa lacuna diminuiu de 38% para 29%. A coisa mais importante é que essa redução foi conseguida através de aumentos de salários para homens e mulheres, não porque os salários dos homens caíram. O sucesso do Brasil na criação de empregos decentes é o resultado de um conjunto de políticas econômicas e sociais. A política macroeconômica destinada a gerar crescimento inclusivo contribuiu para a criação de postos de trabalho. O investimento na inspeção do trabalho e a simplificação e harmonização das taxas de inscrição e administração fiscal para as pequenas e médias empresas têm promovido a formalização de empregos e empresas. O aumento do valor real do salário mínimo ajudou a reduzir a pobreza e as contas por 66% da queda da desigualdade no período de 2000-2008. Políticas de proteção social também tiveram efeitos

Aumentou em 4% a participação ativa das mulheres entre os anos 2001 e 2009, houve crescimento de 5% na contratação formal de mulheres, crescimento que, segundo os dados, é reflexo de um conjunto de políticas econômicas e sociais direcionadas à distribuição de renda, carro chefe dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) no Brasil. Destacam-se os investimentos na geração de trabalho e a simplificação de maneira harmônica das taxas tributárias para as pequenas e médias empresas que promoveram a formalização de novas empresas e conseqüentemente a criação de novos postos de trabalho formal, que podem ter sido ocupados preferencialmente por mulheres.

Em suma, a divisão do trabalho possibilitou o protagonismo das mulheres diante do processo contraditório, estando entre a emancipação e a precarização. A crescente inserção no mercado de trabalho formal é marcante na fase expansionista do capital, em especial, com a criação do setor de serviços que contrata grande contingente de mulheres, favorecendo o surgimento das desigualdades de gênero que permeiam o cotidiano de mulheres e homens imersos no mundo do trabalho dividido entre trabalho de mulher e trabalho de homem.

### 3.1.1.1 Divisão sexual do trabalho

O lar é o território das mulheres. Inúmeras vezes lê-se ou se ouve esta afirmação referindo-se à ideologia patriarcal que impõe às mulheres o espaço da casa, do privado e quando assumem uma atividade remunerada estão sujeitas à superexploração do trabalho. Contrariamente, os homens desfrutam do espaço público, dispõem de liberdade, o lar representa o local de descanso, aconchego e cabe a eles a função de provedores, o que afeta de maneira particular o sentido e as estratégias ocupacionais desses grupos.

Para Nogueira (2006), a divisão sexual do trabalho deve ser entendida por meio de uma

[...] conceitualização na qual “as situações dos homens e das mulheres não são o produto de um destino biológico, mas são antes de tudo construções sociais”. Isso porque “homens e mulheres são mais que uma coleção de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo”. Enquanto tal, as relações sociais de sexo, “como todas as relações sociais, tem uma base material”, dada pelo “trabalho, e se expressam através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamado, de forma mais

---

importantes: outra queda de 16% na desigualdade foi devido ao aumento da pensão e 12% para o programa de bem-estar social Bolsa Família. (ONU – MULHERES, 2015, p. 11).

concisa: divisão sexual do trabalho”. (NOGUEIRA, 2006, p. 16, grifos da autora).

Sabe-se que a divisão sexual do trabalho é uma construção social e deriva de situações historicamente fundadas na diferenciação dos sexos, colocando as mulheres em posição inferior aos homens via discurso de naturalização da subordinação. Apesar da luta feminina ter o objetivo de reduzir as desigualdades no mundo do trabalho, tanto no espaço produtivo quanto reprodutivo, percebe-se que ao longo da História a ideologia hegemônica da família patriarcal destina às mulheres, de modo geral, as responsabilidades domésticas, mesmo quando elas exercem alguma atividade remunerada.

As consequências da divisão sexual do trabalho na sociedade capitalista são frutos da reestruturação do modelo de produção de determinado período, nos antigos modelos (taylorista e fordista) as mulheres eram mantidas em casa, tendência ultrapassada no toyotismo, pois as mulheres já estavam compondo os espaços “proibidos” como o chão de fábrica. No toyotismo,

[...] o trabalho doméstico fica sob a responsabilidade das mulheres, independentemente de elas terem ou não um emprego no mercado de trabalho. Vale acrescentar que a atividade doméstica não assalariada, realizada na esfera reprodutiva, é também uma forma evidente de trabalho, apesar de bastante distinta da forma assumida pelo trabalho assalariado no mundo da produção. (NOGUEIRA, 2006, p. 27- 28).

A captura do trabalho feminino pelo mundo da produção ocorre mediante a necessidade do capital em reduzir custos, na dita reestruturação produtiva e a força de trabalho feminina é desvalorizada e, conseqüentemente, recebe menor remuneração. A razão está na organização da família patriarcal e nenhuma classe iria ser estranha aos abalos provocados pelo modo de vida capitalista, pois, antes de tudo, a família se institui como uma comunidade de indivíduos, lugar de troca hierarquizado, não mediatizado pelo mercado e pela produção de capital. (GRANOU, 1975).

Cabe ressaltar que essa forma particular da divisão social do trabalho é apresentada por Hirata e Kergoat (2007) por meio de dois princípios organizadores,

[...] o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599, grifos das autoras).

Em outras palavras, a divisão do trabalho é uma construção histórica e socialmente definida e, determina as ações orientadas pelo sistema patriarcal, assim, faz-se necessário desmistificar a naturalização do sexo biológico e, conseqüentemente, os papéis sociais. A opressão patriarcal vincula o corpo feminino à identificação de determinada tarefa e ao corpo masculino outra tarefa, essa identificação restringe os papéis sociais e econômicos das mulheres a termos falsos do biologismo<sup>6</sup>.

Se a autonomia econômica e social das mulheres passa pelas condições de inserção aos postos de trabalho, logo, a forma de divisão do trabalho é decorrente das relações sociais entre os sexos. Na verdade, trata-se de um fator prioritário das relações sociais entre mulheres e homens, que se configura na forma modulada de separação entre a atuação dos homens na esfera produtiva e das mulheres na esfera reprodutiva, possibilitando a apropriação das funções de maior valor social aos homens e de menor valor às mulheres.

A condição da separação entre trabalho de mulher e de homem é justificada segundo Cisne (2012), pelo processo de subordinação feminina em comparação ao sexo masculino, pois as relações de trabalho também são relações de poder. Nesse sentido, a

[...] subordinação da mulher e os dons ou habilidades ditas femininas são apropriadas pelo capital para a exploração da força de trabalho, pois, as atividades e trabalhos desenvolvidos por mulheres – ao serem vistos como atributos naturais, extensões de habilidades próprias do gênero feminino – são consideradas dons e não trabalho. (CISNE, 2012, p. 114).

Como bem frisado, as habilidades femininas são apropriadas pelo capital, que não as valoriza como trabalho, considerando-as como dons pertencentes ao sexo feminino. A separação entre trabalho e tarefa faz parte da construção classista, a tarefa era realizada pelos escravos, estrangeiros e pelos não cidadãos (mulheres) que tinham vínculo, mas não autonomia, apenas o homem usufruía de autonomia e era livre.

Enquanto toda atividade que não fosse tarefa foi negligenciado, o trabalho executado por sua utilidade intrínseca não apareceria nas estatísticas de emprego, desse modo, muito além do sexismo, trata-se de inferiorizar, degradar e desvalorizar o outro,

---

<sup>6</sup>Apoiando-se no essencialismo, no naturalismo e no biologismo, o pensamento misógino confina as mulheres às exigências biológicas da reprodução na suposição de que, dadas certas transformações biológicas, filosóficas e endocrinológicas específicas, as mulheres são, de algum modo, mais biológicas, mais corporais e mais naturais do que os homens. A codificação da feminilidade como corporalidade, de fato, deixa os homens livres para habitarem o que eles (falsamente) acreditam ser uma ordem puramente conceitual e, ao mesmo tempo, permite-lhes satisfazer sua (às vezes recusada) necessidade de contato corporal através de seu acesso aos corpos e aos serviços das mulheres. (GROSZ, 2000, p. 68, grifos da autora).

principalmente quando é realizado em domicílio, na especificidade do trabalho subcontratado. (STANDING, 2013).

Outro fator que chama atenção é a qualificação profissional e as questões de gênero, pois as mulheres têm presenciado, de um lado, a naturalização e, de outro, a profissionalização. Evidenciam-se as “qualidades” femininas contrapostas às “qualificações” masculinas, naturalizando, assim, os conhecimentos adquiridos ao longo da vida profissional. É uma construção histórica do trabalho qualificado, e o processo de diferenciação é essencial nas distinções entre os tipos de trabalho e conseqüentemente quem os executa.

Os dados a seguir mostram o interesse e a necessidade de qualificação profissional das trabalhadoras brasileiras no decorrer de 2012, pois é marcante o percentual de mulheres matriculadas em cursos nas seguintes subáreas: meio ambiente e saúde; turismo, hospitalidade e lazer; produção cultural e *design*; produção alimentícia e demais. Em comum, essas áreas se agrupam no setor de serviços que dão suporte a outras áreas e também são fundamentais na participação econômica familiar.

Recentemente o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher RASEAM (2015) publicou os dados sobre a distribuição percentual por sexo das matrículas entre mulheres e homens nos cursos profissionalizantes. A Tabela 04 mostra que as mulheres representam 83,4% na área de desenvolvimento educacional e social, uma área naturalizada como feminina e que remete ao universo privado e patriarcal. O contrário pode ser visto na carreira militar, atingindo 91,2% entre os homens, naturalizada como masculino. Esta função está extremamente ligada às relações de poder de que nos fala Raffestin (1993).

**Tabela 04** – Distribuição percentual por sexo das matrículas em cursos profissionalizantes, no Brasil – 2012, (%).

<b>Fatores de distribuição</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Desenvolvimento educacional e social	83,4	16,6
Ambiente e saúde	82,0	18,0
Turismo, hospitalidade e lazer	73,0	27,0
Produção cultural e design	67,3	32,7
Produção alimentícia	66,8	33,2
Infraestrutura	40,3	59,7
Recursos naturais	39,3	60,7
Informações e comunicação	37,7	62,3
Controle e processos industriais	19,4	80,6
Militar	8,8	91,2

**Fonte:** Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – (RASEM) – 2015.

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de 2016.

De acordo com o relatório RASEAM (2015), a divisão sexual do trabalho sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e demais atribuições naturalizadas como femininas. Tais situações dificultam o acesso e a permanência no mercado de trabalho, bem como sua qualificação profissional, para a inserção e permanência das trabalhadoras no emprego é preciso ter ações estatais que garantam

a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres [...] em 2012, somente 20,3% das mulheres com filhas/os de 0 a 3 anos tinham todas/os as/os filhas/os em creche. [...] O acesso à creche é indispensável para que as mulheres com filhas/os pequenas/os possam exercer atividades remuneradas. Entre as mulheres com todas/os as/os filhas/os de 0 a 3 anos na creche, 72,9% estavam ocupadas, enquanto somente 42,6% daquelas sem nenhum/a filha/o na creche tinham ocupação [...]. (RASEAM, 2015, p.16,17).

Embora em algumas regiões as trabalhadoras consigam ter maior acesso a creches, com apontado pelo Relatório, sabe-se que há uma importante disparidade, como por exemplo, na região Sul em 2012 é de 29% das mães tinham acesso a creches e na região Norte apenas 7,3%. Essa diferença regional se relaciona as questões de rendimento familiar, acesso a políticas públicas, de maneira geral as questões sociais e culturais que influenciam na tomada de decisões.

O protagonismo feminino ao longo dos últimos anos tem se desenvolvido concomitantemente com a introdução da prática terceirizante por todo o Brasil e em todos os setores da economia. As empresas terceiras participam ativamente do mercado nacional na oferta de serviços especializados, o destaque é para empresas que desenvolvem atividades que mantêm vínculo com o espaço doméstico, como limpeza e conservação predial.

### **3.2 A prática da terceirização no Brasil**

A terceirização no Brasil surge com mais ênfase no contexto da década de 1960 com o Decreto-lei nº. 200/1967, que se refere à contratação de empresas para auxiliar no setor público. O Decreto-lei nº. 1.034/1969 dispõe sobre a terceirização no setor privado juntamente com as Leis nº. 5.645/1970, 6.019/1974 e 7.102/1983. O mundo capitalista procurava alternativas para sair da crise e se reestruturar, sendo necessário economizar tempo e reduzir custos, tornando-se assim mais competitivo.

Delgado (2003) afirma que o Decreto-lei nº. 200/1967 incentivou as instituições estatais (bancos e correios) a se desobrigarem da realização de atividades executivas,

realizadas assim que possível indiretamente por contratação de força de trabalho (pontapé para o fim do concurso público). Ressalva-se a omissão em especificar quais tarefas, atividades e funções a serem executadas pela empresa terceira, apresentando que a necessidade de estabelecer maiores parâmetros na contratação de serviços terceiros foi promulgada pela a Lei nº. 5.645/1970.

Essa foi a primeira norma jurídica a permitir a prestação de serviços por terceiros à empresa principal contratante no setor público e, posteriormente, ao setor privado. Tais trâmites legais abriram portas para a disseminação da terceirização e favorecimento da descentralização da administração, objetivando a prestação de serviços por outras empresas, sem que os/as trabalhadores/as tivessem vínculos empregatícios com a instituição Pública.

O Artigo nº. 10, do Decreto-lei nº. 200/1967, recomenda que a execução das atividades da Administração Pública Federal deverá ser amplamente descentralizada, como previsto, ocorrerá em três planos principais:

a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução; b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio; c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões. [...] § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (DECRETO nº 200/1967).

Com a aprovação e liberação de concessões ou contratos empresas começam a prestar serviços para a Administração Federal com o objetivo central de impedir o crescimento da máquina administrativa. Refletindo diretamente na oferta de vagas efetivas via contratação por concurso público, o impacto da terceirização é perceptível ao observar a redução dos custos que o Estado tem ao terceirizar, pois não paga o mesmo salário e benefícios ao/a trabalhador/a terceirizado/a.

Os trabalhadores/as que exercem as funções terceirizadas recebem salários baixos em relação aos/às trabalhadores/as efetivos e, há também outros aspectos como a instabilidade no emprego, as condições de trabalho, a representação e a organização sindical. O setor bancário foi, um dos primeiros a terceirizar as atividades ligadas à segurança e à limpeza, após aprovação do Decreto-lei nº 1.034/1969, que dispõe sobre as medidas de segurança para

Instituições Bancárias, como a Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências.

De início, a contratação da força de trabalho formal se dá de maneira simples, na relação entre empregado/a e empregador/a. É a contratação direta, em que o empregador/a contrata o empregado/a para a execução de determinada tarefa estabelecida no ato da contratação. Em algumas empresas há o auxílio de outra empresa especializada em recursos humanos que realiza os trâmites para a contratação, nessa relação direta o empregado/a tem a obrigação de prestar serviços ao empregador/a que lhe paga uma remuneração (salário).

O que se difere na contratação da empresa terceira é a introdução de outra empresa nessa relação contratual, estabelecendo uma relação triangular entre empregado/a, empresa contratada e empresa contratante. O/a empregado/a realiza suas atividades dentro do espaço físico da empresa contratante e os trâmites de contratação direta se dão com a empresa contratada, dessa maneira, o/a empregado/a não tem vínculo trabalhista com a empresa contratante, que geralmente oferece benefícios aos/as “colaboradores/as” diretos e não aos “colaboradores/as” terceirizados/as.

Exemplificando, a Regional Catalão da UFG contrata a empresa *Interativa Serviços* para prestação de serviços de limpeza e conservação; os/as trabalhadores/as executam suas atividades dentro da Universidade, no convívio diário com a comunidade acadêmica, mas não possuem vínculo trabalhista com a Unidade de Ensino. A empresa terceira não oferece plano de saúde, os salários são menores e os/as prestadores de serviço não têm a estabilidade do/a trabalhador/a federal, dentre outros benefícios.

O surgimento e a disseminação das empresas terceiras em território brasileiro foram influenciados pela produção toyotista por meio de dois fatores:

a) A competição estabelecida entre os/as trabalhadores/as das diferentes unidades produtivas com o discurso que acentua as diferenças entre empresas, setores, países e, principalmente, entre os/as trabalhadores/as. O capital visa aumentar a produtividade, diminuir custos e garantir melhor posição no mercado;

b) A lógica da colaboração, da parceria no trabalho, do trabalho em equipe, o discurso capitalista em alguns momentos mostra a diferença entre os/as trabalhadores/as, uma ação para separá-los politicamente e, em outros momentos, acentua a necessidade da parceria.

Sabe-se que a prática da terceirização ocorre de maneira diferenciada entre os países e setores produtivos, entretanto, esta pesquisa se foca na análise da terceirização no Brasil e no serviço público federal, não desprezando as influências internacionais, principalmente nos setores de produção industrial. Essa diferença fundamenta-se nas várias

estratégias aplicadas ao modelo de produção e na racionalização do trabalho, proporcionando redução de custos e ganhos na produtividade.

É possível estabelecer parcerias entre os países, a exemplo dos países industrializados que incorporam tecnologias ao processo de produção por meio de contratos com os fornecedores mais capacitados e especialistas em determinada atividade. Como aponta Faria (1994), na América Latina o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) consiste em um importante incentivo para a prática da terceirização, pois empresas brasileiras e argentinas podem estabelecer contratos com fornecedores além-fronteiras, não excluindo os demais países.

No contexto da reestruturação produtiva do capital e na ascendência do toyotismo por todas as regiões globais houve a necessidade de uma legislação que regulamentasse o trabalho flexível, dando suporte no período de alta demanda, e eis que surge a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, a qual dispõe sobre o trabalho temporário, trazendo consigo a mudança na estrutura empregatícia clássica. Configura-se em um novo paradigma de contratação da força de trabalho, por meio da dissociação das relações trilaterais de prestação de serviços, o vínculo jurídico seria inerente.

O processo de Globalização é fundamental para a compreensão da territorialização do capital internacional nos países latino-americanos, dentre eles, o Brasil. E, este processo representou a liberação e a expansão do comércio nacional, a abertura ao sistema financeiro internacional por meio da desregulamentação dos mercados financeiros e das economias nacionais.

Neste sentido, as forças produtivas têm avançado de maneira acelerada,

modificado as feições das sociedades como um todo, especialmente o mundo do trabalho. Sobre a base técnica da microeletrônica, o regime de acumulação “flexível” que se estrutura como resposta à crise do padrão fordista/taylorista conta com um crescente processo de destruição, fragmentação e heterogeneização da força de trabalho. O surgimento de novas formas e habilidades requeridas para a capacidade de trabalho ocorre simultaneamente a um processo de desqualificação e precarização do proletariado industrial e de serviços. A reprodução do capitalismo contemporâneo exige tanto o trabalhador multifuncional e polivalente, capaz de operar um maquinário complexo e com relativa estabilidade no emprego, quanto o trabalhador por tempo determinado, terceirizado, autônomo etc., privado de proteção legal, de representação política organizada e sujeito a extenuantes jornadas de trabalho. (SANTANA, 2013, p.108, grifos do autor).

As forças produtivas avançam por todas as regiões e a formação latino-americana é fundamental para o entendimento das ações capitalistas na manutenção do sistema de

acumulação. A participação do Brasil na economia mundial mantém como característica central a exploração da classe trabalhadora, um padrão específico da reprodução das relações capitalistas fundamentadas em condições de trabalho desvalorizados e com baixa remuneração, objetivando acompanhar as exigências de maior produtividade, custos baixos e maior qualidade dos produtos, e, dessa forma, garantir mais competitividade aos produtos no mercado mundial.

Diante deste contexto a terceirização é

considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Isso porque ela é a forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar – no plano da atividade do trabalho – o que mais tem sido propagado pelas estratégias empresariais e pelo discurso empresarial: os “contratos flexíveis”. Leia-se: contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (por empreita), por prestação de serviço, em cobertura legal e sob responsabilidade de “terceiros”. Transferir custos trabalhistas e responsabilidade de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas. (DRUCK, 2002, p.112-113, grifos da autora).

Essa política de gestão e organização do trabalho no processo produtivo brasileiro nasce em um momento gradual e decisivo de inserção do modelo de organização e gestão do trabalho sustentado pelo toyotismo, que se estende no país desde o final da década de 1970 e ainda se observam algumas de suas características até os dias atuais (2017), como resposta ao período recessivo, mediante à inserção dos “círculos de controle de qualidade” nas grandes empresas.

A flexibilização é vista na contratação de força-de-trabalho (com aumento do trabalho temporário), no prolongamento da jornada de trabalho (horas extras e banco de horas) e na dupla ou tripla jornada de trabalho, na alta rotatividade nos empregos e principalmente, na qualidade dos empregos, pois se tende a acentuar a precarização no trabalho, seja na realização do trabalho e/ou no salário, com diferença acentuada nos rendimentos salariais auferidos às trabalhadoras e aos trabalhadores terceirizados e à trabalhadores/as não terceirizados/as.

Para dar mais clareza à contratação da força-de-trabalho foi elaborada em 28 de março de 1994 a Lei nº. 8.863 alterando a Lei nº 7.102/1983, que proporciona mudanças na contratação de empresa terceira para os serviços de vigilância e transporte de valores. Ocorreu sua ampliação para além dos sistemas bancários públicos ou privados, mas também para

segurança de pessoas físicas, estabelecimentos comerciais, industriais, residências e entidades sem fins lucrativos.

Após perceber a falta de normativas específicas para a prática da terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaborou a Súmula nº 331/2011, que consiste na principal norma sobre a terceirização trabalhista vigente até março de 2017 no Brasil. Seu enunciado esclarece que:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (SÚMULA nº 331/2011).

Com o objetivo de nortear as ações nas relações de trabalho entre empresa contratante e empresa terceira, o TST esclarece as normas a serem seguidas para não estabelecer ilegalidades na prestação de serviços. No entanto, não esclarece o que, de fato, seja atividade-meio e atividade-fim e sem esse esclarecimento pode-se terceirizar todos os serviços da empresa. Essa classificação é indispensável para fins de licitude da terceirização, é preciso que haja a separação entre atividade-fim e atividade-meio.

A saber, a terceirização é realizada em conformidade com a jurisprudência genérica que classifica como atividades-fim todas aquelas atividades que são essenciais e normais para a empresa contratante, de maneira geral, é a atividade prevista no contrato social da empresa, delimitando o seu ramo de atuação. Já as atividades-meio são as atividades não relacionadas diretamente à atividade expressa no contrato social, a exemplo, uma indústria de

tecidos, cuja finalidade é produzir tecidos, sendo que limpeza, alimentação, vigilância, transporte, etc. são atividades-meio que podem ser terceirizadas.

Em 2004, o deputado Sandro Mabel, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) de Goiás, elaborou o Projeto de Lei nº. 4.330 que versa sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. O Artigo 05 informa sobre a permissão sucessiva das contratações da força-de-trabalho por diferentes empresas prestadoras de serviços à terceiros que tenham contrato com a mesma empresa contratante de maneira consecutiva. Em suma, a empresa terceira contrata outra empresa terceira do mesmo segmento para suprir sua demanda dentro da empresa contratante, ocasionando a quarteirização.

A quarteirização acontece na medida em que a empresa terceira solicita a outra empresa para que seja executada determinada atividade durante o tempo de demanda. Exemplificando, a empresa terceira responsável pelo transporte na Regional Catalão da UFG ganha a licitação, mas não possui a frota necessária de veículos, sendo preciso, pois, contratar motoristas e carros de outra empresa. É a contratação de serviços ou bens (carros, máquinas, etc.) para atender a necessidade da empresa terceira, dando garantia da prestação de serviços a empresa contratante.

Dessa forma, produz-se um leque de empresas que acompanha o circuito produtivo, na frente com o mercado, atrás com os fornecedores e à margem com os/as trabalhadores/as. No caso específico do serviço público é uma gama de licitações para garantir o funcionamento da instituição, tendo em um mesmo espaço várias empresas. Percebe-se a fragilidade que compõe a classe trabalhadora à mercê do novo modelo de gestão do trabalho, assim, diante da lógica do “ganha-ganha”, as ações são pensadas a longo prazo e buscam constantemente o lucro.

O processo de desenvolvimento da terceirização em território brasileiro é direcionado a atender às necessidades do sistema capitalista e a legislação serve a esses interesses. Para tanto, são elaborados projetos de leis que atendam às demandas capitalistas, e o Estado burguês por meio de seus governantes são incumbidos de redigir e votar. É o caso do Projeto de Lei nº. 4.330/2004, que foi votado na Câmara dos Deputados Federais no ano de 2015. Atualmente (2016/2017), encontra-se em tramitação no Senado Federal, aguardando a leitura do requerimento, a partir dessa votação recebeu a numeração 030/2015.

A proposta de lei nº. 030/2015 permite que qualquer atividade possa ser terceirizada, desde que esteja em conformidade com a atividade expressa no contrato social. É a terceirização total, e se relaciona com o trio – qualidade, competitividade e produtividade,

possibilitando às empresas concentrarem empresas terceiras e dedicarem sua atenção no produto final. O produto tem a capacidade de ser melhor, de competir e ter maior produtividade, para isso as empresas terceiras especialistas agem de maneira mais racional e com menor custo.

A expressão que sintetiza esse conjunto de práticas, ideias e ações é “Todo poder aos mercados!”. É a materialização do poder do capital neoliberal após a reestruturação produtiva, tendo como resultados o agravamento das desigualdades de renda, inclusive nos países desenvolvidos (SANTANA, 2013). Ao longo do texto observa-se que o Decreto-lei nº 200/1967 sofreu mudanças estruturais principalmente na classificação das atividades a serem desenvolvidas dentro das empresas. Observa-se a ofensiva do Estado Neoliberal em propor leis que buscam a destituição dos direitos trabalhistas conquistados durante anos de lutas.

Na essência essas Leis favorecem aos capitalistas ganhos de riqueza e à classe trabalhadora danos reais; quaisquer mudanças promovidas por parte do empresariado têm proporcionado: superexploração do trabalho, redução de salários e postos de trabalho, eliminação drásticas das conquistas trabalhistas, eliminação de concurso público, aumento do trabalho temporário e precário destituído de direitos, dentre outros agravos.

É muito usual em textos que abordam a terceirização no Brasil<sup>7</sup> o uso da palavra “*outsourcing*”, que significa “busca por suprimentos”, no entanto, a terceirização praticada em território nacional não é apenas a busca por suprimentos, mas, sim, a elevação dos índices de produtividade e qualidade. A melhor palavra talvez fosse “*partnership*”, no sentido literal da palavra – parceria, pois a terceirização à moda brasileira diz sobre as relações estabelecidas entre empresas parceiras e empresa contratante. (MARTINS, 1994).

A terceirização é a modalidade mais avançada por apresentar ao capitalista tradicional um novo modelo de gestão do trabalho, em que se destinam as atividades-meio a empresas parceiras especializadas, superando a busca por suprimentos e usando o *global sourcing*. Em suma, empresas parceiras de outras regiões que têm menores preços e boa qualidade, principalmente empresas localizadas em países pobres, que geralmente remuneram a classe trabalhadora com baixos salários.

Há também a modalidade mais geral que se concentra apenas na redução de custos, o *outsourcing tupiniquim*, no estilo e conceito do empresário fazendeiro, essa modalidade preserva a oposição ao movimento sindical, impera com a desconfiança entre os/as trabalhadores/as, os fornecedores e o mercado. Aqui é o posicionamento do ganha-

---

<sup>7</sup> Ver mais em Martins e Ramalho (1994).

perde, o objetivo central é obter lucros em curto prazo e a principal maneira de reduzir custo é reduzir a força de trabalho.

Sobre a terceirização e o mercado de trabalho, Druck e Borges (2002) observam que

[...] no plano do mercado de trabalho, os efeitos do processo que se iniciava seriam, sobretudo, o desemprego e a precarização dos vínculos e das condições de trabalho. E essa era a perspectiva, porque o movimento que deu origem à terceirização (a qual, como visto, viria a tornar-se ampla, geral e irrestrita) visou, sobretudo à redução dos custos, com ênfase nos salários, encargos e benefícios. Em outras palavras, a opção por terceirizar devia-se menos à contribuição que esse processo poderia trazer em termos de ganhos de qualidade, de competitividade e de construção de um tecido econômico mais aberto à geração e disseminação de inovações tecnológicas e organizacionais (através da sinergia na rede de pequenas, médias e grandes empresas) e mais – quando não exclusivamente – à sua eficácia como estratégia para a redução de custos. (DRUCK; BORGES, 2002, p.123).

Se no mercado de trabalho a prática terceirizante representa o desemprego e o aumento do trabalho temporário (via contrato) e a precarização dos vínculos e das condições de trabalho, no plano das empresas que optaram por terceirizar há a redução dos custos, com ênfase nos salários, encargos e benefícios. Esses são os atrativos para se buscar na terceirização o sucesso na economia de mercado e o agravamento da situação trabalhista, pois há uma maior inserção do contingente feminino no trabalho formal via empresa terceira.

Constitui-se em uma nova estratégia do capital, significando a concentração das grandes empresas em suas atividades-fins e a transferência de responsabilidades para outras empresas parceiras responsáveis pelas atividades-meio. No Brasil esta modalidade se encontra em crescimento acelerado e generaliza-se para todos os setores, não estando vinculada necessariamente às mudanças estruturais no processo de desenvolvimento industrial, mas na busca constante por sanar problemas conjunturais e modernizar as atividades por meio da redução de custos, precarização das relações de trabalho em suas múltiplas divisões.

Nas últimas décadas do século XX, com o fim da recessão e, posteriormente, a difusão das inovações tecnológicas e gerenciais, as grandes empresas de modo geral passaram a seguir a tendência de mercado internacional, usando da automação, do *just in time*, dos círculos de controle de qualidade e da parceria com empresas menores. No contexto da política neoliberal com a lógica da reestruturação produtiva a todo vapor começa a perpetuar por todo o território nacional a contratação de empresas menores ou empresas parceiras para a realização de atividades secundárias.

Este movimento proporcionou a reação de algumas organizações sindicais como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical – esta que é favorável ao projeto de lei elaborado por Sandro Mabel (PMDB/GO), assim, concomitantemente as reivindicações por maior liberdade e autonomia sindical surgem as reações e a resistência ao novo modelo de gestão do trabalho. O “chão de fábrica” ganha destaque chamando a atenção de estudiosos/as do mundo do trabalho para responderem aos anseios da classe trabalhadora e também para atenderem aos interesses do capital.

Na década de 1980, a opção por terceirizar sofreu com a resistência dos sindicatos diante da representatividade significativa e de algumas empresas acostumadas a centralizar todas as etapas da produção e organização do trabalho, mas é possível dizer que há uma crise do sindicalismo no Brasil,

[...] cuja característica peculiar é dada pelo predomínio de um *defensivismo de novo tipo* com um pronunciado viés neocorporativo, de caráter societal, que se manifesta em categorias importantes do sindicalismo brasileiro que enfrentam, em nossos dias, uma *ofensiva do capital na produção* [...]. Na verdade, por trás do *defensivismo de novo tipo* oculta-se a incapacidade estratégica do sindicalismo brasileiro em adotar posturas de confronto diante da nova ofensiva do capital, que se caracteriza pelo debilitamento do coletivo do trabalho organizado, principalmente através do desemprego e da terceirização, num cenário de ajuste neoliberal e inovações organizacionais e tecnológicas nas grandes empresas. (ALVES, 1998, p.109, grifos do autor).

Essa prática de repassar para outras empresas as atividades acessórias possibilita à empresa contratante se centrar na realização de sua atividade principal, nesse sentido, a terceirização está na lógica capitalista, sendo, portanto, inevitável sua existência.

São visíveis as consequências da terceirização para toda a classe trabalhadora por preservar em sua essência a individualização reforçada pela competição; a deterioração das conquistas trabalhistas via negociação coletiva entre as empresas objetivando a redução de custos e o enfraquecimento do movimento sindical; em termos salariais, é latente a remuneração por produção e a limitação do poder de barganha da classe trabalhadora.

Essa competição favoreceu a territorialização do capital possibilitando maior abertura do mercado econômico internacional, e fez-se necessário impulsionar o uso de novas estratégias de gestão e competição no Brasil. A passagem dos séculos XX para o XXI representou essa mudança que prioriza as características de produção – consumo. Percebe-se a epidemia do discurso da qualidade e da produtividade que atinge com muita rapidez todos os setores da economia, na produção industrial, nos serviços e no comércio.

Como entendimento, na busca constante pela qualidade e produtividade as empresas competem entre si, favorecendo parcerias com empresas que mantêm os mesmos objetivos dentro do sistema de acumulação de capital, como demonstra o Quadro 01.

**Quadro 01 – Objetivos e efeitos da terceirização no Brasil (2016)**

<b>Objetivos:</b>	<b>Efeitos:</b>
<b>Reduzir despesas</b> – as unidades produtivas buscam reduzir as despesas na produção repassando os encargos sociais como o pagamento de alguns impostos para a empresa parceira, assim também há redução salarial, e de gastos com transporte, etc.	Barateamento na produção com a redução de custos no efeito cascata; ganhos na produtividade, qualidade e competitividade; mantém poucos/as empregados/as diretos/as; degradação salarial; ausência de legislação que proteja estes trabalhadores/as.
<b>Mudanças organizacionais</b> - buscam novos modelos de organização, controle da produção e gerenciamento da força de trabalho. Muitas vezes são terceirizadas as atividades com certo grau de periculosidade. Tem-se o objetivo de eximir da culpa em casos de acidentes e doenças profissionais.	Degradação das condições de trabalho com o corte de benefícios sociais diretos ou indiretos; precarização das condições de saúde e segurança no trabalho; geralmente são trabalhos perigosos e insalubres, que oferecem riscos ao trabalhador/a; desemprego atingindo principalmente o pessoal menos qualificado e alta rotatividade.
<b>Racionalização da produção</b> - a empresa-mãe atua sobre um único foco, a unidade produtiva racionaliza o sistema de produção, priorizando a atividade principal e estratégica e destina tudo que não é estratégico à empresa parceira ou à subcontratação a domicílio, dessa forma, atende à economia de escala, característica indispensável para a sobrevivência em mercados de acirrada concorrência.	Aumento da eficiência empresarial; agilidade nas decisões administrativas; desburocratização da administração e o fluxo produtivo; modernização dos fornecedores dentro de um processo de concorrência, tornando assim, menos complexa, mais enxuta e com a estrutura mais dinâmica e centralizada. Transformação do trabalho permanente em “autônomo”, correspondente à precarização das relações de trabalho.
<b>Especialização flexível</b> – a unidade produtiva às vezes só administra a relação entre fornecedores, produção e mercado, ou seja, a unidade produtiva não produz; reduzir o espaço, “chão de fábrica”.	Consegue agilidade na produção com custos fixos menores; menos desperdícios e dificulta a articulação coletiva dos/as trabalhadores/as.
<b>Fragmentar a luta de classe</b> – diante da organização do trabalho e na tomada de consciência, para assim pulverizar alguns sindicatos e que estes abandonam a política do enfrentamento.	Desmobilização sindical com os/as trabalhadores/as saindo de categorias mais mobilizadas para as categorias menores; redução de associados/as; menor participação na vida sindical que proporciona esfacelamento e fragmentação da classe trabalhadora.

**Fonte:** Martins e Ramalho (1994).

**Org.:** ARAÚJO, L. L de. 2016.

Em síntese, a prática terceirizante consiste em elemento fundamental na produção brasileira, ocorre de vários tipos, estando presente em todo mercado de trabalho e provocando

impactos na contratação da classe trabalhadora e no movimento sindical. Seu início ocorreu nas instituições financeiras conforme estabelecido pela Lei nº. 8.863/1994, e atualmente (2016/2017) as instituições públicas optam por terceirizar no intuito de economizar no orçamento com a contratação de trabalhadoras e trabalhadores que recebem menos que os/as efetivos/as.

### 3.2.1 Tipos contemporâneos de terceirização

Neste item demonstram-se algumas formas contemporâneas de terceirização praticadas por empresários/as brasileiros/as; vale ressaltar que o processo de terceirização ocorreu primeiramente nas empresas especializadas em segurança patrimonial no setor privado. Nesse sentido, o Artigo 04 da Lei nº 7.102/1983, recomenda que o transporte de montante superior a vinte mil reais para suprimento ou recolhimento do movimento diário dos estabelecimentos financeiros deverá ser efetuado em veículo especial da própria instituição ou de empresa especializada.

No contexto de periculosidade as medidas da Emenda Constitucional, nº 01, de 17 de outubro de 1969, estabelecem os seguintes princípios:

I - liberdade de iniciativa, II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana, III - função social da propriedade, IV - harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção, V - repressão ao abuso do poder econômico, caracterizado pelo domínio dos mercados, a eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros, e VI - expansão das oportunidades de emprego produtivo. (EMENDA CONSTITUCIONAL, ARTIGO 160/1969).

As informações contidas na Emenda Constitucional de 1969 procuram assegurar a liberdade das empresas e valorizar o trabalho, prezando pela dignidade humana e pela expansão das oportunidades de emprego produtivo. É perceptível o intuito do Estado no contexto econômico da década de 1960, com o presidente trabalhista João Goulart, que procurou assegurar aos/as trabalhadores/as direitos trabalhistas como participação nos lucros da empresa, carteira de trabalho assinada, dentre outros.

A Lei nº. 5.645/1970 estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, dando outras providências. Esta lei aborda as atividades de apoio e instrumentais que são atividades executórias, discorre sobre atividade-meio na realização de serviços pelos entes estatais e trata da não autorização para a terceirização de atividade-fim na Administração Pública.

O Artigo 03 da Lei nº. 5.645/1970, em seu parágrafo único, informa que as atividades relacionadas a transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, dentre outros semelhantes serão objetos de execução indireta, mediante contrato de acordo com o Artigo 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200/1967, revogado pela Lei nº. 9.527, de 1997.

Quando a terceirização ocorre no setor público proporciona perdas, como a extinção do concurso público, podendo também sugerir a formação do denominado “caixadões”, porque, ao contratar uma empresa, é possível serem realizados os sistemas de favorecimento na licitação, fomentando a corrupção e demais delitos.

Algumas formas de contratação de terceiros no setor público são:

- a) mão-de-obra temporária;
- b) estagiários, na maioria das vezes são estudantes de graduação ou de cursos técnicos que, estão em busca da cobertura de estágio ou complementação do currículo escolar ou da capacitação profissional por meio das empresas especializadas;
- c) contratação de mão-de-obra para realizar atividades de limpeza, segurança e transporte de valores, dentre outras. Eis aqui onde se encontra o objeto deste estudo – a empresa terceira responsável pela limpeza das dependências da Regional Catalão da UFG.

Nesse contexto entende-se a Universidade Federal de Goiás (UFG) como uma empresa contratante que opta por terceirizar todas as atividades-meio, assim, mediante contrato licitatório, são contratadas empresas especializadas na limpeza, segurança patrimonial, transporte, manutenção, etc., e havendo necessidade, contratam-se empresas temporariamente para a execução de tarefas como a construção/reforma de algum prédio.

Por meio da terceirização é possível a empresa contratante, ou seja, a Universidade:

- Aumentar o grau de especialização, dedicando-se a formação e a qualificação profissional;
- Diminuir custos com a contratação de trabalhadores/as efetivos/as, priorizando assim o refinamento e a divisão técnica do trabalho;
- Um novo modelo de gestão universitária, com maior controle sobre as atividades administrativas, favorecendo a competitividade e a redução de despesas como encargos e benefícios aos/as trabalhadores/as. O objetivo é proporcionar o enxugamento da máquina pública e priorizar a atuação do capital dentro das instituições públicas, caracterizando na tendência nacional que se agrava na mesma proporção das políticas públicas direcionadas às Universidades.

➤ A não interrupção do funcionamento com paralisação ou greve, pois os/as trabalhadores/as terceirizados/as estão constantemente sob a ameaça de perderem o emprego. Condição já expressa no Quadro 01 (p. 55), ao falar sobre os objetivos e efeitos da terceirização no Brasil.

Gabriela Delgado (2003), em seus estudos sobre a terceirização e o paradoxo do direito contemporâneo no Brasil, ressalta que esta possui duas modalidades: uma terceirização para dentro da empresa na prestação de serviços e outra correspondente ao processo de logística, por exemplo, do lado de fora da empresa, é a primeira forma de exteriorização,

preconiza a terceirização de serviços (terceirização para dentro da empresa tomadora), ou seja, a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, vale dizer, empregados contratados pela empresa terceirizante. A tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, com a única ressalva de que utilizará mão-de-obra terceirizada. Essa é a hipótese regulada pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A segunda forma, terceirização de atividades (terceirização para fora da empresa tomadora), é também designada [...] pela terminologia genérica de *subcontratação* (DELGADO, 2003, p. 120, grifos da autora).

Como esclarecido, a empresa tomadora incorpora o trabalho de terceiros que são contratados pela empresa terceirizada, sendo a forma mais comum de atuação da terceirização no Brasil; há também a terceirização exercida fora das dependências da empresa tomadora, uma subcontratação. Essa terminologia diz sobre a parceria entre empresas ou entre pessoas jurídicas, como o microempreendedor, empresas especializadas em alguma atividade que auxilia direta ou indiretamente o processo produtivo de determinada unidade produtiva.

A terceirização no setor público vai além da não realização de concurso público e contratação de trabalhadores/as efetivos/as, possibilita a abertura para a privatização de serviços essenciais, cobranças de taxas dentre outras alterações drásticas, pois há uma desarticulação política entre os/as servidores/as efetivos/as que leva a um enfraquecimento da luta de classe e compromisso social e coletivo.

Diferença conceitual que na prática pouco interfere na vida das trabalhadoras e trabalhadores com às condições de trabalho, rentabilidade e acesso a benefícios. No próximo item pretende-se abordar a chegada da terceirização em Catalão (GO) e seus reflexões para as mulheres.

**4 E AGORA, MARIA?** A chegada da terceirização em Catalão (GO)



#### 4 E AGORA, MARIA? A chegada da terceirização em Catalão (GO)

**Não se pode** assegurar a verdadeira liberdade,  
**não se pode** edificar a democracia  
 – sem falar de socialismo –  
 se não chamamos as mulheres ao serviço cívico,  
 na milícia, na vida política,  
 se não a tiramos da atmosfera brutal do lar e da cozinha  
 (MARX; ENGELS; LENIN, 1981, p. 59, grifos dos autores).

E agora, Maria? A escolha por Maria no título da seção é devido nove 09 trabalhadoras possuir este nome e também por representar inúmeras mulheres que estão no mundo do trabalho. A presente seção versa sobre o entendimento de que trabalho e território são indissociáveis para a compreensão da realidade vivenciada pelas trabalhadoras e trabalhadores da empresa terceira *Interativa Serviços*. Ao participar da vida pública, da política e, no envolvimento com o mundo produtivo as mulheres têm acesso à liberdade, à emancipação e, por meio do trabalho, no caso o trabalho terceirizado, torna-se possível a participação no mercado formal.

Tem-se que a terceirização é um dos principais mecanismos de contratação da força-de-trabalho na vigência do toyotismo, ao lado do trabalho temporário em período de demanda. A terceirização é vista como novo elemento para a classe trabalhadora a partir da década de 1960, com mudanças na gestão do trabalho e na participação feminina em todos os segmentos produtivos, e, no transcorrer dos primeiros meses de governo Michel Temer, esta tem se apresentado como uma das soluções para sair da crise econômica que assombra brasileiros/as.

É, então, exatamente por meio da análise geográfica que se pretende compreender a chegada das empresas terceiras em território catalano e a “captura” das mulheres por este inovado sistema de contratação. Na pesquisa de campo<sup>8</sup> realizada entre março de 2016 a janeiro de 2017 com os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* ocorreu a aplicação de questionários com o objetivo de conhecer o perfil de trabalhadores/as da empresa responsável pela limpeza da Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás (RC-UFG).

O trabalho feminino possui expressiva participação no contexto do processo de reprodução do capital e, no embasamento ideológico e conceitual que identifica as relações de trabalho por meio dos significados que podem vincular a economia informal à terceirização e

---

<sup>8</sup> A pesquisa de campo foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás no dia 22 de março de 2016, pelo coordenador João Batista de Souza, CAAE: 51844315.2.0000.5083.

às demais formas de trabalho desvalorizado. São esses setores da produção que absorvem grande parte das trabalhadoras por apresentarem características do ambiente privado e também por representarem de fato a visão sombria da progressão do capitalismo mundial.

Carvalho (2010) ajuda a pensar sobre:

[...] as relações de gênero no contexto da classe trabalhadora, tendo em vista as constantes redefinições territoriais hegemônicas pelo capital, demandam que a Geografia expresse seu importante papel de desvendar o que está colocado para a sociedade, numa simbiose entre formas e significados. Por isso, o espaço geográfico pode ser concebido como uma estrutura ordenadora/ordenada da reprodução dos antagonismos de classes e de gênero. (CARVALHAL, 2010, p.38).

Nesse entendimento, a realidade da mulher ao se inserir no mercado de trabalho é marcada pelas diversas desigualdades existentes na sociedade brasileira, a mais evidente refere-se às relações de gênero relacionadas às questões socioeconômicas e culturais. A maior participação da força de trabalho feminina deriva do crescimento da industrialização e da urbanização, fenômenos que proporcionaram a transformação na estrutura produtiva e reprodutiva originando reflexos no território.

Saffioti (2013) comenta sobre as mulheres das camadas sociais, aquelas diretamente ocupadas na produção de bens e serviços, lembrando que em todas as épocas e lugares as mulheres têm contribuído para subsistência de suas famílias e para criação da riqueza social. A começar pelas economias pré-capitalistas, anteriores à revoluções agrícola e industrial, as trabalhadoras eram ativas, trabalhavam nos campos, nas manufaturas, nas minas, nos mercados, realizavam/realizam atividades domésticas. E ainda nas primeiras décadas do século XXI a família é vista como unidade de produção, desse modo, mulheres e as crianças desempenham função fundamental na economia, como consumidoras que o sistema induz.

Com o intuito de entender a relação entre trabalho e território, o próximo subitem trata dos aspectos de Catalão, município promissor e que recebe investimentos de multinacionais, as quais empregam mulheres e homens no setor produtivo. A saber, das relações de trabalho existentes no mundo do trabalho, grosso modo, observa-se a presença de empresas terceiras na maioria das empresas multinacionais, localizadas em território catalano.

#### **4.1 Catalão, Atenas de Goiás**

A presente subseção aborda elementos que compõem o município de Catalão, ressaltando a ligação entre território e economia, destacando o movimento do capital sobre o

território catalano. O município fez em 2016, 157 anos de emancipação política. O município possui aproximadamente 3.821,463km<sup>2</sup>, contemplando os distritos de Pires Belo e Santo Antônio do Rio Verde. Está localizado na região sudeste de Goiás, compondo a microrregião da Estrada de Ferro junto com os municípios de Ipameri, Ouvidor, Três Ranchos, Davinópolis, Goiandira, Cumari, Nova Aurora, Anhanguera e Corumbaíba (IBGE, 2016).

É notória a influência que Catalão exerce sobre os demais municípios circunvizinhos, pois em seu território investimentos multinacionais que empregam trabalhadores/as residentes em outros municípios, como exemplo Três Rancho, Ouvidor e Goiandira. Desse modo, os/as trabalhadores/as saem de suas casas e vão trabalhar nas indústrias, mineradoras, montadora de veículos automotores e de maquinário agrícola, dentre outras empresas.

O setor de serviços e comércio também é referência para a microrregião por atender à população nas áreas de saúde com hospitais e clínicas médicas especializadas em tratamentos renais, cardíacos, entre outros. As horas de lazer podem ser preenchidas com passeios pelos parques e bosques espalhados pela área urbana, bem pela praça de alimentação e cinema dentro do Rodo *Shopping*. Para a formação profissional de ensino superior há a Regional Catalão da UFG, o Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc) e outras instituições de ensino superior presenciais e a distância ou de ensino técnico.

Conforme demonstra a Tabela 05, sobre a distribuição de mulheres e homens nas principais atividades econômicas do município entre os anos 2000 e 2010, tem-se que os homens mantêm maior participação entre os setores da indústria e da agricultura, ao contrário das mulheres, que predominam no setor de serviços. Esse segmento tem aumento de 1,3%, dado que demonstra a entrada das mulheres nos primeiros anos deste século.

**Tabela 05** – Distribuição da população com 16 anos ou mais ocupada em Catalão - GO e as atividades, segundo o sexo, entre os anos 2000 e 2010 em porcentagem, (%).

Atividades	2000		2010	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agricultura	22,1	3,6	11,0	2,8
Indústria	30,8	14,7	40,7	14,2
Serviços	47,1	81,7	48,3	83,0

**Fonte:** IBGE, Censo demográfico 2000 e 2010.

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

A população de Catalão, segundo estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE-2016), é de 100.590 habitantes. A economia gira em torno do setor industrial, da

agricultura e do setor de serviços – todos estes segmentos contratam mulheres. No entanto, percebe-se que a participação feminina segue a tendência das atividades vinculadas ao trabalho doméstico e socialmente desvalorizado.

No entendimento da relação capital-trabalho, Carlos (2008) destaca que as necessidades de determinada sociedade são influenciadas pela tradição, pelos elementos culturais e morais dos indivíduos, antes mesmo da autopreservação. A satisfação das necessidades mantém íntima ligação entre os símbolos de riqueza e bem-estar social, pois o modo e o tipo de consumo são uma forma de diferenciação na sociedade atual. Esta, é

[...] determinada pelo modo como se dá a hierarquização dos indivíduos dentro desta, como fruto da divisão do trabalho. O modo pelo qual cada indivíduo participa do processo de produção da riqueza final determinará o modo como participará de sua distribuição e, conseqüentemente, o que ele poderá consumir. (CARLOS, 2008, p. 133).

O modo de vida catalano tende a acompanhar os padrões de consumo de sua população, assim, é latente no cotidiano os fatores de diferenciação social que se estruturam na divisão do trabalho e na participação no modo de produção – determinantes da distribuição de riquezas. De um lado há aqueles/as que produzem e recebem uma remuneração; do outro, há os/as que lucram. Essa relação capital-trabalho esconde a propriedade privada, o salário camufla a divisão da jornada de trabalho entre o trabalho não pago e o trabalho pago, fazendo assim, perpetuar a dependência de um lado e ampliando, do outro, a dominação e a exploração.

Na dinâmica entre capital-trabalho destaca-se em Catalão a chegada da indústria automotiva que proporcionou alterações no modo como a classe trabalhadora é forjada pelo capital. Pereira (2014) afirma que essas empresas rebaixam as condições de vida do/a trabalhador/a por meios econômicos e/ou pelas condições de infraestrutura da vida urbana. Reprimem os/as trabalhadores/as com a intensificação do trabalho e os coagem emocionalmente a vivenciarem relações hierárquicas de mando e disputas internas com outros/as trabalhadores/as.

O capital induz a classe trabalhadora a passar horas no emprego e, após a jornada, no uso do “tempo livre”, mulheres e homens se veem sob o domínio do sistema, com medo de ficarem fora das expectativas. Com efeito, a lógica destrutiva do toyotismo intensifica a desigualdade, resultando em mais exploração, aliada ao sexismo e à suavidade dos horários flexíveis. Para a “elite” há privilégios como horários estendidos para almoço e café, encontros

informais, “[...] os locais de trabalho e os locais de diversão se embaraçam numa nevoa de álcool e café requentado”. (STANDING, 2013, p. 182).

No contexto de mudanças no mundo do trabalho em Catalão, Lima (2015) comenta que elas ocorreram de diferentes maneiras, com novos sistemas contratuais como as terceiras, a produção em rede, articulada a nível mundial com as multinacionais, a produção complementar como a subcontratação, o trabalho temporário,

[...] fragmentação do trabalho que induz à fragmentação do sujeito trabalhador, geralmente ameaçado pelo fantasma do desemprego estrutural. Isso vai explicar por que a fábrica com tecnologias avançadas cria, no mesmo sistema, a precarização do trabalho, ou o subemprego. (LIMA, 2015, p.147-148).

As mudanças no mundo do trabalho observadas após 1960 centram-se no avanço tecnológico, no aumento da produtividade e na redução dos custos na produção, na diminuição dos empregos de longas carreiras e no predomínio da instabilidade empregatícia. Instabilidade proporcionada pelos contratos de trabalho com tempo parcial e os empregos terceirizados. Todo esse arsenal deixa a classe trabalhadora na “corda bamba” sob a ameaça do desemprego.

Essas ações serviram de sustentação ao processo de reestruturação produtiva do capital com inovadas formas de apropriação da força de trabalho e também alterações no território, pois o capital exerce uma relação de poder. O sistema territorial é a base para a análise sobre a chegada da terceirização em Catalão, pois se compreende o território como produto e meio de produção, onde os/as trabalhadores/as são fundamentais porque o trabalho humano é fator de mediação entre o Homem e a Natureza.

Tome-se a abordagem de Raffestin (1993) sobre território. Para o autor, o território forma-se a partir do espaço e este deve ser entendido além da dimensão física, nas relações de poder, no entendimento de que o espaço antecede o território. É resultado da ação conduzida pela combinação de duas formas em qualquer nível, assim, ao se apropriar do espaço (concreto ou abstrato) o ator territorializa o espaço na forma de redes, circuitos e fluxos, exemplificando, tem-se: rodovias, circuitos comerciais, bancários, edificações e tecnológicos, etc.

O ordenamento territorial aplicado no Brasil pelo sistema capitalista define por características específicas os setores hegemônicos a serem estruturados, e conseqüentemente o controle sobre a classe trabalhadora submetida aos postos de trabalho nas diferentes escalas (internacional, regional e local). “[...] O território, nessa perspectiva, é um espaço onde se

projetou um trabalho, seja energia e informação, e que, por consequência, revela relações marcadas pelo poder. O espaço é a “prisão original”, o território é a prisão que os homens constroem para si”. (RAFFESTIN, 1993, p. 143-144, grifos do autor).

O capital se apropria de determinada fração do espaço ao construir uma empresa, ao delimitar uma área de extração mineral, ao produzir uma *imagem* desejada, a ser representada no espaço, local das relações de poder. Essa representação faz repartições pela superfície com a implantação de *nós* e a construção de *redes*. Tais práticas espaciais podem ser visíveis ou não, ambas têm uma existência que interfere nas estratégias e estão ligadas a decisões advindas da relação capital-trabalho (RAFFESTIN, 1993).

Essa apropriação do espaço a partir da *imagem* territorial revela as relações de produção, ou seja, as relações de poder que delimitam o território passam por todas as organizações em suas diferentes escalas. O Estado organiza o território por intermédio de recortes políticos com novas implantações e ligações; já os indivíduos sociais produzem territórios quando estabelecem a problemática relacional entre energia e informação que se estrutura com códigos e funções de determinados objetos.

Se recordar o processo de ruptura das relações feudais que representou avanços no sistema produtivo e conseqüentemente no uso do território com inovações constantes, nota-se que houve a separação gradativa dos/as trabalhadores/as e dos meios de produção, tanto o camponês quanto o artífice foram transformados em trabalhadores livres, sendo obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver. Nessa relação burguês-trabalhador a força de trabalho assume o caráter de mercadoria, o trabalho é apropriado pelo dinheiro (salário). (OLIVEIRA, 1995).

Então, o crescimento econômico da burguesia ocorre concomitantemente com o progresso político; com a tomada do poder a classe burguesa cria condições históricas para o avanço industrial, mediante longo período de revoluções nos modos de produzir e comunicar. A contradição desse sistema é expressa nas condições para o rompimento com o modelo de produção tradicional e na libertação da classe trabalhadora, dando à burguesia a capacidade de explorar e se ampliar para outros territórios, diante da legitimidade conferida pelo poder de Estado.

Thomaz Junior (2009) entende o espaço como categoria de ordem e o território como a materialidade sobre o espaço. Na dinâmica geográfica da totalidade do trabalho, busca-se a apreensão da práxis social territorialmente fragmentada, desta feita, a classe trabalhadora é a referência para territorializar. É por meio da necessidade de realização social

dos Homens, enquanto sujeitos consumidores de mercadorias, trabalhadores/as, que se expressa a territorialidade social, levando em conta as relações da sociedade capitalista.

Milton Santos (2012) esclarece que há uma divisão territorial do trabalho, esta divisão pode ser vista por meio da localização e dos diversos elementos que compõem a apropriação do espaço. Pode ser na divisão do trabalho vivo, com a presença do trabalho humano, ou na divisão territorial do trabalho morto, com o uso de maquinaria. É na territorialidade cotidiana que ambas se relacionam, pois o trabalho vivo necessita do trabalho morto, e as feições naturais sempre foram determinantes para o processo de produção e acumulação.

Dando prosseguimento à análise sobre a territorialização do capital em solo catalano, partindo do entendimento de que o território é construído historicamente nas relações de poder entre os sujeitos e instituições, onde materializa as relações de poder, a territorialidade é vista como fruto do trabalho, retrata a troca de energia e informação entre mulheres e homens.

[...] A territorialidade varia no tempo, de acordo com cada estágio de desenvolvimento: *orgânico, mecânico e cibernético*, sempre vinculada ao controle de objetos e pessoas e, desse modo, gera diferentes paisagens. Estas últimas são compreendidas como projeção social no espaço, como *sistema integrado de relações entre homens, espaços e tempos*. (SAQUET, 2015, p.37, grifos do autor).

Assim, a territorialidade reflete o vivido da sociedade, expressando-se no cotidiano de mulheres e homens imersos no mundo do trabalho, em seus diferentes espaços e tempos. Parte da coletividade e se estende ao campo individual, pois a classe trabalhadora sofre com o processo territorial nas relações existenciais ou produtivas. No dia-a-dia pode ser determinada pela maneira como as pessoas satisfazem suas necessidades, um conjunto de instrumentos determinados segundo a energia e a informação.

Todas as relações sociais são realizadas em determinado espaço, podendo ser as relações existenciais que dirigem o Ser social a atender às necessidades de sobrevivência da espécie. As relações produtivas estão vinculadas a todas as maneiras de acumulação de riqueza, de expropriação, em suma, às formas diversificadas de produção, em que há aquele/a que trabalha e o outro/a que usufrui dos lucros.

Essa característica contraditória acompanha o sistema capitalista ao longo de sua história, assim, de um lado, há os donos dos meios de produção e, de outro, estão aqueles/as que vendem sua força de trabalho. O capital ao apropriar, usufrui e domina o espaço,

apropriar-se da força de trabalho, porque é preciso haver uma estrutura para a realização do trabalho. A indústria usufrui de espaço, a mineradora extrai minérios de rochas que estão no subsolo ou na superfície terrestre, e assim por adiante, os/as trabalhadores/as também se territorializam, construindo suas moradias, por exemplo.

A territorialização significa a apropriação social de determinado fragmento do espaço a partir das relações sociais,

[...] das regras e normas, das condições naturais, do trabalho, das técnicas e tecnologias, das redes (de circulação e comunicação) e das conflitualidades que envolvem diferenças e desigualdades bem como identidades e regionalismos, historicamente determinados. (SAQUET, 2015, p.39, grifos do autor).

A territorialização do capital no Brasil proporcionou o *boom* econômico mediante as políticas públicas do governo Getúlio Vargas na década de 1930 por meio dos programas desenvolvimentistas e, posteriormente, das ideias de Juscelino Kubitschek com investimentos em infraestrutura para modernizar o território nacional, diante do lema “50 anos em 5”. Intensificado no período de 1969 a 1973 representou a mundialização do capital e mudanças significativas na inserção da classe trabalhadora nos segmentos da produção industrial com novas formas de contratação da força de trabalho e gestão das empresas já no século XXI.

Observa-se nos estudos de Pereira (2014) que o resultado avançado da acumulação predatória executada em Goiás, juntamente com a expansão da produção industrial da Região Sudeste (São Paulo e Minas Gerais) na fronteira econômica proporcionaram ao território catalano uma formação socioeconômica peculiar, com desenvolvimento das relações com o mercado interno por meio da venda dos produtos agropecuários para São Paulo e Triângulo Mineiro.

O movimento do capital sobre o território goiano, pelo viés da industrialização, principalmente na década de 1990, é denominado por Lima (2015) com “a outra marcha para o oeste”. O autor fundamenta-se na ideia de que o Estado brasileiro buscava a participação no mundo globalizado, para isso, era preciso ter capacidade de gestão e modernização do processo produtivo, além de intensos fluxos de capitais e redução de custos.

A nova marcha para o Oeste, nas palavras de Lima (2015):

[...] cria outro ritmo produtivo e social no território goiano. Podemos dizer que, embora a industrialização vá se fundindo com as esferas da agropecuária, ela não ocorre de maneira total no território goiano. As escolhas estratégicas de sua localização, acompanhadas pela logística do

espaço herdado, sofrem ainda a influência de São Paulo e de todo o sudeste do país, como mostra a cidade de Catalão, [...]. (LIMA, 2015, p. 68).

Catalão participou diretamente desse processo e atualmente (2017) é visto como polo econômico consolidado e integrado ao desenvolvimento goiano, o município se transformou a partir do reordenamento territorial com a prática de programas e políticas públicas com intervenção direta do Estado. Tem-se, por exemplo, o Distrito Mínero-Industrial de Catalão (DIMIC), um parque industrial que oferece uma infraestrutura básica e aos agentes do capital.

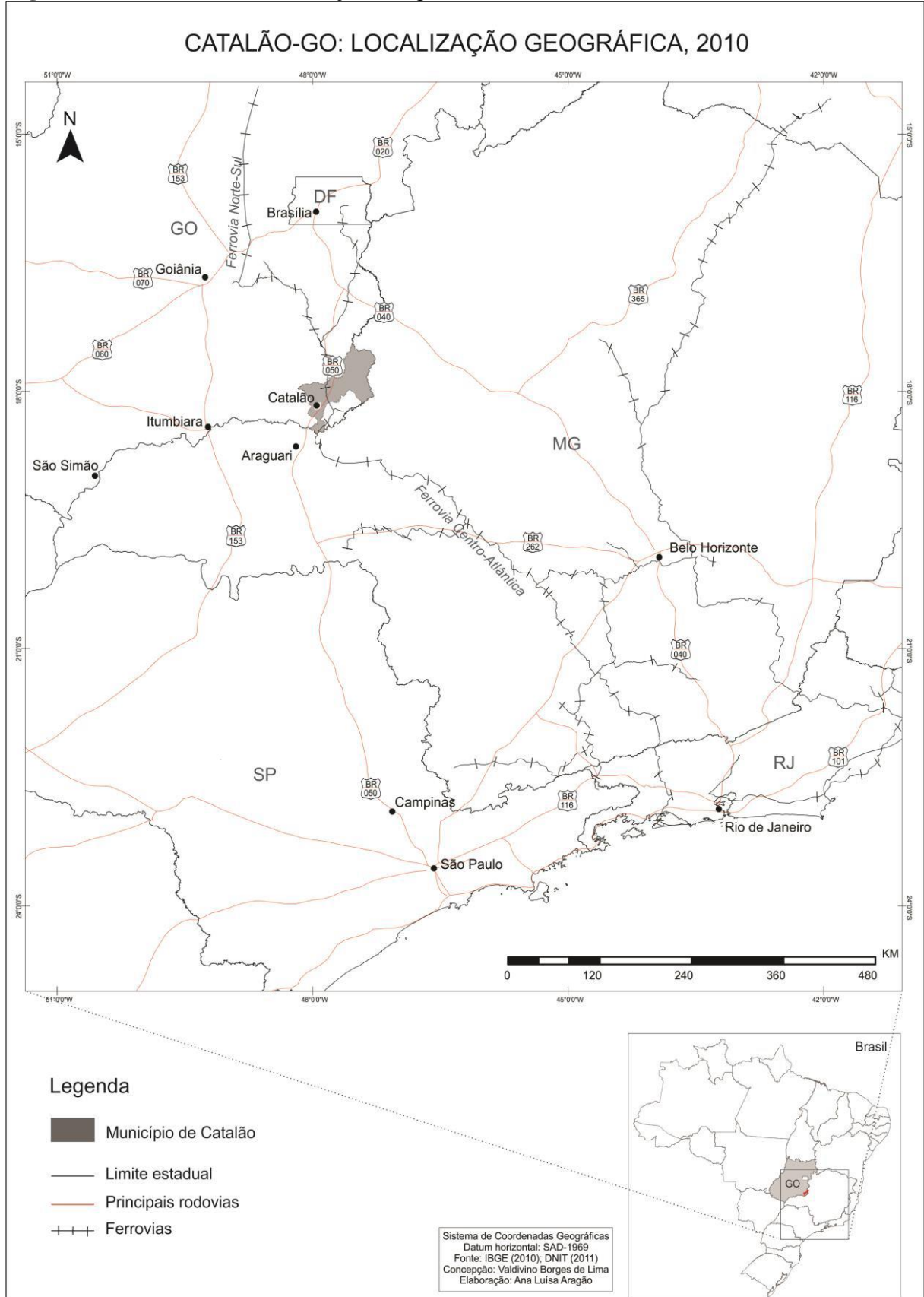
A partir das descobertas de jazidas de nióbio e fosfato no município, na década de 1970, a economia de Catalão passou por transformações na dinâmica local e regional com os investimentos das mineradoras e a geração de empregos atraiu mão-de-obra de todos os cantos:

[...] a necessidade de mão-de-obra especializada trouxe muitos imigrantes para a cidade, o que teve impacto direto na vida cotidiana dos moradores. Além disso, a geração de empregos alterou a composição do mundo do trabalho, abrindo mais espaço para as mulheres no mercado de trabalho local que, antes, era restrito ao comércio ou a atividades como o emprego doméstico, a prostituição ou como autônoma. No entanto, a falta de formação dos trabalhadores locais fez com que os empregos com menores salários fossem destinados a estes, bem como às mulheres, que ficaram com as vagas com menor remuneração, ocupando os serviços ligados à limpeza, alimentação e às secretarias. Hoje, já são três indústrias de extração de minério e mais de uma dezena de misturadoras – que produzem fertilizantes – na cidade de Catalão. (COSTA; SANTOS, 2013, p. 132).

Evidentemente, a expansão econômica do município nas primeiras décadas de 2000 proporcionou a criação de novos postos de trabalho e a consequente efetivação de novos contratos com empresas que prestam serviços de segurança predial, transporte de trabalhadores/as, alimentação e limpeza, dentre outros. Além do complexo mineral, a cidade possui outra atividade que representa significativamente a economia em Goiás, refere-se à montadora de veículos automotores, empreendimento fruto dos programas de incentivos fiscais praticados em território goiano.

Após os anos 1930, a região de Sul de Goiás passou por rápidas e modernas transformações devido ao processo de urbanização e industrialização, e Catalão (Figura 01) pôde estabelecer relações econômicas com outros países, mediante a comercialização de seus produtos (minérios, energia, automóveis da Mitsubishi e máquinas agrícolas da John Deere, etc.). (PEREIRA, 2014).

**Figura 01-** Catalão-GO: Localização Geográfica, 2010.



**Fonte:** LIMA (2015, p. 130).

Além de atender aos mercados nacional e internacional, a industrialização repercutiu nos investimentos em infraestrutura, no modo vida e na sociabilidade cotidiana, compreendida como um conjunto de relações sociais (in)formais por todo município. Proporcionou a chegada de pessoas e abertura para outras empresas motivadas por essa movimentação do capital no território catalano.

A implantação da indústria automotiva (*Mitsubishi Motors*) em Catalão ocorreu entre 1997 e 1998, marcando a nova territorialização da indústria automobilística no Brasil, situação bem retratada por Lima (2015), que afirma ser a localização estratégica da cidade o ponto forte para a atração de investimentos não só industriais, além disso, o município conta ainda com infraestrutura para escoamento da produção e sua localização geográfica está relativamente próxima às regiões metropolitanas Brasília (DF), Goiânia (GO) e estados de Minas Gerais e São Paulo.

Privilegiar a localização geográfica do sujeito da pesquisa é crucial na análise geográfica por trazer elementos da vida cotidiana, seja no local de trabalho, fruto da descentralização do capital, ou no modo de vida da população, que é influenciado pelo poder de consumo. O entendimento da territorialização do capital ultrapassa o chão de fábrica, chegando ao uso do “tempo livre” na apropriação social a partir das relações de poder.

Mantendo a análise sobre o mercado de trabalho em Catalão o Departamento de Tributos Mobiliários do Município informou que em 2016 o município possuía 90 empresas cadastradas no Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) na área de limpeza. Sendo que nos serviços de conservação e limpeza em prédios e domicílios são 08; nos serviços de limpeza em prédios públicos, particulares em domicílios 09; empresas de atividades de limpeza não especificadas anteriormente 39, e empresas de limpeza em prédios e domicílios 34.

Estes números são significativos para a área em comum de limpeza predial, levando-se em consideração que a cidade mantém em seu território as montadoras (*Mitsubishi Motors* e *John Deere*), as mineradoras dos grupos CMOC e uma agricultura expressiva com a produção de grão (soja e milho). Com essa quantidade de empresas – todas mantêm contratos com prestadoras de serviço de limpeza e segurança patrimonial –, além de manutenção e conservação, os empregos são ofertados em vários setores econômicos.

A próxima subseção tratará do surgimento das empresas terceiras em Catalão, o caso da empresa terceira *Interativa Serviços*, especializada na limpeza predial. Esse fenômeno é responsável pela exploração do trabalho com agravamento para a classe trabalhadora que recebe baixos salários, principalmente as mulheres e homossexuais por sua posição de

inferioridade em relação aos padrões héteronormativos vigentes na atual sociedade capitalista e machista.

#### **4.2 Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, a empresa contratante**

A chegada da Universidade pública em Catalão partiu da iniciativa de políticos do município que buscaram junto à Assembleia Legislativa do Estado de Goiás a criação de uma Instituição de Ensino Superior, garantindo a formação profissional para os/as catalanos/as. Na década de 1970 Catalão vivenciava a retomada do crescimento econômico com a instalação das mineradoras, e expansão rodoviária, posteriormente, houve a consolidação do Distrito Mineiro-Industrial de Catalão (DIMIC) com políticas públicas de incentivos fiscais à atração de empresas, essas ações impulsionaram a urbanização da cidade.

Já na década de 1980 ocorreu na Microrregião de Catalão a junção de forças econômicas e políticas para viabilizar a territorialização do capital diante da necessidade de “ocupar” e explorar o Cerrado. Objetivava-se trazer o progresso para as regiões despovoadas de todo o Estado, principalmente para a região Sul de Goiás por sua proximidade com o Triângulo Mineiro e, conseqüentemente, com a região Sudeste do Brasil. Observa-se que a instalação da Universidade em solo catalano ocorreu no mesmo período, por meio de um Projeto de Extensão para a formação de professores/as e demais profissionais<sup>9</sup>.

Pereira (2014) afirma que após o período de estagnação populacional entre 1930 e 1940 os municípios da Mesorregião Sul Goiano enfrentaram dificuldades econômicas em função da concentração de investimentos nas fronteiras agrícolas e também das migrações para Anápolis e Goiânia. O autor caracteriza que a recuperação de Catalão se deu em virtude da construção de Brasília entre os anos 1950 e 1960, influenciada pela pavimentação da BR-050, ligando Brasília a São Paulo, aumentando, assim, o fluxo de pessoas e investimentos para Catalão.

Lima (2015) aponta que o município de Catalão, como o estado de Goiás, sofreu profundas transformações econômicas, devido ao processo de modernização do território e à industrialização, proporcionando nova roupagem à classe trabalhadora e alterando também os espaços, a mobilidade espacial, a remuneração e os aspectos culturais e simbólicos. Afinal, o trabalho envolve o sujeito humano contemporâneo em suas diversas condutas, tanto na esfera laboral quanto na produção ou na existência cotidiana.

---

<sup>9</sup> Ver mais em Silva (2005).

O período de 1960 a 1980 representou para a Microrregião de Catalão o centro das atrações para empresas e pessoas à procura de empregos e melhores oportunidades de vida. Diante disso, foi preciso a intervenção do Estado na formação de mão-de-obra qualificada que atendessem à demanda do capital. Nesse contexto, em 1983 iniciam-se as aulas dos cursos de graduação em Geografia e Letras na UFG/Catalão.

Silva (2005), em sua pesquisa de mestrado, objetivou reconstruir a história do Campus Avançado de Catalão da Universidade Federal de Goiás (CAC/UFG) e sua análise esteve direcionada à trajetória institucional da unidade de ensino superior, que em síntese foram: o movimento de extensão e interiorização que deu origem ao CAC/UFG; e a implantação e consolidação dos cursos e nascimento da Associação Docentes do Campus Avançado Catalão (ADCAC). Outro movimento que marcou a luta institucional foi a greve em 1997 e o *mix* de poderes públicos (municipal; federal e estadual) na gestão da instituição.

A respeito da história do CAC/UFG, Silva (2005) afirma que, por meio do movimento de vários segmentos da sociedade, tornou-se possível a construção da Universidade<sup>10</sup>. Primeiramente pelas políticas de interiorização do ensino superior por todo território brasileiro, desde a Reforma Universitária com a Lei 5. 540/68 durante o Regime

---

<sup>10</sup>«Consustanciada a tal ideologia [Projeto Rondon] predominava uma outra a da Segurança Nacional em que o Regime militar procurou legitimar os anos de autoritarismo e atrocidades [...] expansão do ensino superior nos anos 70 despertou nos políticos do Município de Catalão – interior de Goiás, da região sudeste, divisa com o triângulo Mineiro – interesse em se criar em Catalão uma faculdade. Movidos por esse ideal resolveram em 1971 solicitar junto a Assembleia Legislativa do Estado de Goiás a criação em Catalão de uma Faculdade de Filosofia para a formação de professores em cursos de nível superior, mas, até 1975 a resposta não foi favorável. Sendo assim, recorreram a uma entidade de ensino superior confessional, a Associação Educativa Evangélica de Anápolis, porém, não foram bem sucedidos. [...] em 1979, esses mesmos políticos resolveram fazer tal solicitação a UFG. A UFG respondeu que a decisão passaria pelo Programa de Interiorização da Universidade, o qual, segundo a Pró-Reitoria de Extensão, estaria em elaboração. No final dos anos 70, precisamente entre 1978/79, o País convivia com os primeiros movimentos sociais em que se contestava o Regime Militar e todas as instituições então criadas no sentido de dar legitimidade as ações políticas dos governos militares. Dessa feita, a partir de 1980 como Campi Avançados já estavam constituídos a tendência da UFG, através da Pró-Reitoria de Extensão, foi de simultâneo a política pedagógica e social da extensão universitária, implantar a extensão do ensino pelo viés da interiorização de cursos. [...] em 1980, o que estava em curso era o Programa de Interiorização da UFG que naquele mesmo ano foi aprovado pelo Egrégio Conselho Universitário da Universidade. Outrossim, a inclusão do município de Catalão nesse Programa de Interiorização partiu de uma proposta de emenda do então Conselho Suplente professor Arédio Teixeira Duarte que justificou ser o município potencialmente preparado para receber um Campus Avançado da UFG, qual seja, se enquadrava ao quesito pólo de desenvolvimento econômico da região. Curioso que tanto o professor Arédio Teixeira Duarte, quanto a Pró-Reitora de Extensão – Maria do Rosário Casimiro – são naturais do município de Catalão e, em 1979 quando os políticos desse município fizeram solicitações requerendo um Campus da UFG em Catalão a então professora Maria do Rosário Casimiro já estava na Pró-Reitoria da UFG. Esse é um particular considerável na história do Campus Avançado de Catalão da Universidade Federal de Goiás (CAC/UFG), e a esse aspecto adiciona-se um outro: os políticos Ênio Paschoal e Sílvio Paschoal que nos anos 70 tentaram criar uma Faculdade de Filosofia em Catalão e também fizeram a tal solicitação junto a Reitoria da UFG eram governo, isto é, estavam no poder pelo partido da situação – ARENA, enquanto que o professor Arédio Teixeira Duarte já era oposição pelo MDB. Ambos partidos a partir dos anos 80 mudaram suas siglas (PDS e PMDB). [...] Haja vista que o Sr. Haley Margon Vaz ao assumir a Prefeitura em 1983, depois das eleições municipais de 1982, mantém negociações com a Reitoria da UFG no sentido de se implantar cursos no CAC.» (SILVA, 2005, p. 214 -217).

Militar. Dando segmento ao processo de consolidação, a autora afirma que a Universidade nos anos 1970 estava ancorada na ideologia do Projeto Rondon, o qual passou a instalar *Campi* em regiões carentes por meio de atividades denominadas de extensão, oferecendo assistência às populações carentes.

De início, os/as docentes eram pagos pela Prefeitura Municipal de Catalão por meio de um convênio firmado entre a Prefeitura e a UFG. A partir da década de 1990, tem início o processo de implantação – após muita luta junto ao MEC – de vagas federais para docentes e técnicos na unidade e, com isso, via concurso público, ocorreu a migração de parte dos/as docentes municipais para o quadro federal, sendo que ainda existem 16 docentes que não migraram e ainda se encontram como funcionários/as do município e alguns técnicos. Em 2016, a Regional Catalão da UFG comemorou 33 anos de fundação, ofertando 26 cursos de graduação, 11 cursos de mestrado, 2 cursos de doutorado e 20 cursos de especialização nas diversas áreas do conhecimento, além de cursos na modalidade Educação a Distância.

Segundo informações do *site*<sup>11</sup> da Regional Catalão UFG, a comunidade acadêmica é composta por mais de 4 mil pessoas entre alunos/as, professores/as, técnicos/as administrativos/as e demais trabalhadores/as terceirizados/as na unidade de ensino superior. Atualmente (2017), a Universidade tem parceria com a Prefeitura Municipal de Catalão e demais cidades circunvizinhas, essas parcerias são fundamentais para o desempenho dos/as discentes em estágios, para aquisição de recursos e fornecimento de material didático, para a estrutura da unidade de ensino e o pagamento de professores/as do quadro permanente.

São também realizadas parcerias com diversas empresas e instituições privadas localizadas na macrorregião de Catalão, essas parcerias resultam em investimentos na estrutura da Universidade e na aquisição de laboratórios e demais materiais de ensino-aprendizagem. Há propostas de estágios para os/as discentes, apoio à realização de feiras e eventos que priorizam a formação profissional nas diversas áreas do conhecimento, aliados à investimentos da União por meio de Bolsas de Pesquisas, de iniciação à docência e outras fontes de custeios à pesquisa, ao ensino e à extensão.

Muito além da formação profissional, a Universidade tem outro papel – o da formação para a vida – que extrapola os interesses do capital, um papel social relevante por seu aspecto plural e diverso. Composta por diferentes grupos sociais e pela multiplicidade das relações pode-se compreender os movimentos históricos, a vivência com as diferenças que passa por conflitos e aprendizado. É a partir da educação que a sociedade se emancipa em,

---

<sup>11</sup> [www.catalao.ufg.br](http://www.catalao.ufg.br). Acesso em 03 de nov. 2016.

busca da aprendizagem, do acesso às oportunidades que todos/as almejam para suas vidas tanto na esfera pessoal e como na esfera profissional.

E para garantir o funcionamento da Universidade há trabalhadores/as efetivos, como os/as concursados/as que exercem suas funções nos diferentes setores, e também a contratação de empresas terceiras que auxiliam nas atividades. Como já apresentado, a destinação das atividades acessórias para outras empresas objetiva favorecer o atendimento ao público, no entanto, percebe-se na prática o contrário, com a terceirização se acentuam as formas de precarização da vida social.

No setor administrativo há o contrato com a empresa terceira *Ipanema* com 33 trabalhadores/as responsáveis por auxiliar nas demandas administrativas e nas coordenações das Unidades Acadêmicas Especiais de cursos da graduação, e 05 (cinco) trabalhadores na jardinagem. No setor acadêmico não há empresa terceira, os/as trabalhadores/as são do quadro efetivo, entre temporários e permanentes (até o março de 2017), porque não se terceiriza a atividade principal, essa norma poderá ser alterada com a aprovação do Projeto de Lei 030/2015.

O quadro de docentes da Universidade, em 2017 conta com 37 (trinta e sete) professores/as substitutos/as do quadro federal, os quais recebem por 20 ou 40 horas semanais e não têm obrigações com a pesquisa e extensão, só com o ensino, somados a estes contratos temporários há 263 professores/as concursados efetivos que do quadro federal que desenvolvem ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Há 85 técnicos/as administrativos do quadro federal, 11 técnicos administrativos do quadro municipal e 18 professores/as do quadro municipal. Na tendência de aprovar a terceirização o concurso público provavelmente será extinto, pois, ao terceirizar o ensino superior, coloca-se em risco a construção de uma Universidade autônoma, dando lugar a uma Universidade refém dos interesses empresariais.

Há outras empresas terceiras que exercem suas atividades nas dependências da Universidade, como o *Grupo Guardiã*, com 16 mulheres na vigilância e 18 homens na função de guardas, totalizando 34 trabalhadores/as responsáveis pela segurança patrimonial. A empresa *Facility* mantém 12 trabalhadores/as nas atividades de manutenção predial; já a *Certa* está responsável pelo transporte e conta com 05 motoristas para a execução deste serviço. E a empresa *Interativa Serviços* possui 35 trabalhadores/as encarregados/as da limpeza e conservação predial.

A *Interativa Serviços* está responsável pela limpeza e conservação predial da Regional Catalão da UFG – Campus I – localizado à Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar onde há os Blocos acadêmicos com salas de aula e laboratórios, Biblioteca, Auditório e o

Complexo Esportivo, dentre outros (Ver anexo 04), e também pela limpeza do Laboratório de Anatomia, situado no Campus II (Ver anexo 05), futuras instalações da Faculdade de Medicina, situado à Av. Castelo Branco.

Ao saber da importância de se ter um local limpo e conservado a Regional Catalão da UFG por meio de contrato licitatório, contratou os serviços de limpeza e conservação da *Interativa Serviços*. A empresa terceira é responsável por todo o serviço de limpeza predial da Universidade e, para cumprir as cláusulas, contrata em sua maioria mulheres para a limpeza e conservação, há apenas 02 homens na execução da limpeza das áreas externas. Nesse contexto, o próximo item tem o objetivo de demonstrar algumas práticas cotidianas na *Interativa Serviços*.

#### **4.3 A chegada das empresas terceiras, o caso da *Interativa Serviços***

É importante destacar que a terceirização, como a conhecemos, surgiu por meio dos processos de reestruturação produtiva do capital e dos novos padrões de gestão e organização do trabalho a partir dos anos 1970, na transição histórica do fordismo para o toyotismo, no regime da acumulação flexível juntamente com as transformações territoriais decorrentes do desenvolvimento do capitalismo a nível mundial.

Pode-se dizer que a terceirização no Brasil repercutiu na vida de todos/as trabalhadores/as, por trazer para o cotidiano a flexibilidade no emprego, novas formas de precarização da força de trabalho que se difundem por todos os lugares com fragmentação da classe trabalhadora e baixos salários. Há também o processo de desindustrialização e descentralização das empresas para outras regiões, no movimento denominado territorialização do capital ou desconcentração industrial.

Essa flexibilidade é compreendida como processo de produção em que há os *polioperadores*, que são trabalhadores/as capazes de assumir inúmeras tarefas, conforme evidenciado por Alves (2011):

[...] o trabalhador deve ser capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, de intervir em diferentes tipos de materiais, de inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho etc. Fluidez e flexibilidade se conjugam para exigir uma força de trabalho polivalente, qualificada, operando em equipes, que ligam estreitamente operários, técnicos, administradores etc. [...] a produção flexível implica também a “flexibilidade salarial”, isto é, o afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e de demissão). Nesse caso, o espírito do toyotismo incentiva a instabilidade

salarial ou a constituição de uma nova precariedade do trabalho que permita, de forma ampla, a contratação de trabalho parcial ou trabalho temporário. (ALVES, 2011, p. 50 e 51, grifos do autor).

Terceiriza-se não apenas as atividades de apoio, como alimentação, limpeza, transporte, etc., mas também as atividades destinadas à produção, operação, manutenção, dentre outras. Mantendo de fora somente as atividades estratégicas, ou seja, as atividades direcionadas à elaboração, produção principal, atividade-fim. Fluidez e flexibilidade são palavras de ordem no ambiente altamente competitivo, onde o capital necessita circular mais rápido para que se possa ter lucro na mesma velocidade.

A diferença entre a terceirização e a subcontratação<sup>12</sup> é expressa na relação de contratação da força de trabalho. A terceirização, como destaca Delgado (2003), ocorre dentro da empresa tomadora, não há vínculo empregatício entre trabalhador/a terceirizado/a e a empresa tomadora; na subcontratação há uma relação fora da empresa tomadora, a empresa subcontratada auxilia na elaboração do produto final. É uma relação ambígua por conservar características da imposição do que produzir, quantidade, etc., o trabalho é realizado sem o controle direto da subcontratante.

Por meio de contratos licitatórios é possível terceirizar as atividades-meios dentro da Universidade. A relação de trabalho pelo viés da terceirização estabelece contratos com empresas especializadas que atuam em diversos setores como o administrativo. Portanto, a empresa terceira Ipanema, terceiriza o setor de segurança patrimonial e, manutenção predial.

A limpeza e a conservação predial ficam sob a responsabilidade da empresa *Interativa Serviços*, e, assim como ocorreu com todas as demais empresas que prestam serviços à Regional Catalão da UFG, foi realizada licitação para a contratação. A vigência do contrato nº 68/2014 teve início em 03 de novembro de 2014 e finalizando-se em 02 de novembro de 2015, sendo prorrogado por interesse das partes.

Em contrato de prestação de serviços de limpeza com a Unidade de Ensino a empresa está responsável pela limpeza de 385.789m<sup>2</sup> de área total das dependências da Universidade, recebendo o valor mensal de R\$ 79.024,15, (setenta e nove mil e vinte e quatro reais e quinze centavos) valor anual correspondente a R\$ 948. 289,80 (novecentos e quarenta e oito mil e duzentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos).

Em maio de 2016 a *Interativa Serviços* mantinha em seu quadro de funcionários/as 33 mulheres e 02 homens, divididos em dois turnos de trabalho, recebendo em média R\$ 948,00 (novecentos e quarenta e oito reais) por mês, acrescidos do vale transporte

---

<sup>12</sup> Ver sobre subcontratação em Abreu e Sorj (1994).

de R\$ 5,80 (cinco reais e oitenta centavos) por cada dia de trabalho, sendo este depositado junto com o salário, e também o vale alimentação de R\$ 12,00 (doze reais) por dia de trabalho que pode ser usado em qualquer supermercado de Catalão.

Absolutamente, o setor de limpeza contrata mais mulheres do que homens, certamente pelas semelhanças com o trabalho doméstico e por este também ser desvalorizado e considerado improdutivo. Apesar do crescimento da participação das mulheres no mundo do trabalho elas ainda são a maioria no setor de serviços e administração pública. A Tabela 06 mostra a condição social da mulher brasileira em 2003, em que 21,9% dos homens estavam ocupados com o comércio, seguidos de 19,9% que trabalhavam na indústria, mantendo em 2011, aumento da participação nos serviços prestados a empresas com 17%.

**Tabela 06** – Brasil: distribuição da população ocupada, segundo sexo e por atividade entre o ano 2003 e 2011, (%).

Atividades	2003		2011	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Indústria	19,9	14,5	19,3	13,0
Construção	12,5	1,0	13,2	1,0
Comércio	21,9	17,9	19,6	17,5
Serviços Prestados a Empresas	14,8	11,6	17,0	14,9
Administração Pública	10,5	22,8	10,5	22,6
Serviços Domésticos	0,7	16,7	0,7	14,5
Outros Serviços	18,6	15,1	19,0	16,2

**Fonte:** IBGE, (2012)

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

O setor em que predominam as mulheres é o doméstico, que teve uma queda de 2,2% na comparação entre 2003 e 2011, em 2003 houve 16,7% ocupações, já em 2011 correspondeu a 14,5%. Fato curioso é que os homens tiveram a mesma participação, 0,7%, com aumento de 2,2% nos serviços prestados a outras empresas. Ao realizar esse comparativo entre as ocupações e o sexo destacam-se as questões de gênero que dão suporte a renovadas estratégias de participação feminina nos postos de trabalho, principalmente após a difusão da microeletrônica, da subcontratação e o reaparecimento das pequenas empresas em sistema de redes.

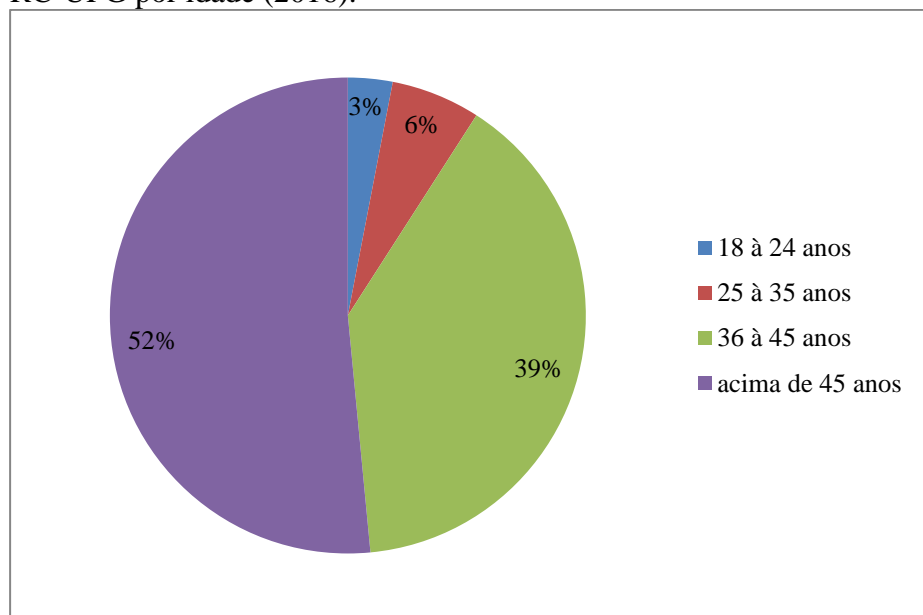
Os dados do (IBGE, 2012) mostram que a participação feminina no mercado de trabalho está aumentando. Em 2003, as mulheres ocupadas corresponderam a 43,0% e em 2011, o número foi para 45,4%, correspondendo a um aumento de 2,4% em comparação ao percentual de homens ocupados no ano de 2003, que foi de 57,0% e, em 2011, chegou a

54,6%, tendo uma ligeira queda. A população ativa tem maior participação dos homens, que em 2003 foi de 55,6%, e em 2011 foi de 53,9% ocorrendo uma queda de 1,7%; em contrapartidas as mulheres tiveram maior participação em 2011, com 46,1% em comparação com 2003, que foi de 44,4%.

Mediante a análise e com os resultados da pesquisa de campo realizada com as trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, por meio de questionários e entrevistas semiestruturadas (Anexo I e II) constata-se que as mulheres foram capturadas pelo sistema capitalista. Essa captura ocorre por meio da contradição do ser social, das contradições do cotidiano, pois ao participarem da vida pública são desvalorizadas e mal remuneradas quando se compara seu salário com o masculino.

É o caso da empresa terceira *Interativa Serviços* que possui 98% de participação feminina e as mulheres estão acima dos 36 anos correspondem a 91% do total de trabalhadores/as da empresa, conforme Gráfico 01. São mulheres que estão na faixa etária produtiva que atendem aos preceitos para exercerem suas atividades como “faxineiras”.

**Gráfico 01** – Distribuição de trabalhadores/as da Interativa Serviços-RC-UFG por idade (2016).



**Org.** ARAÚJO, L. L de. (2016) **Fonte:** Pesquisa de campo (2016).

O perfil das/os trabalhadores/as da empresa terceira corresponde à tendência nacional de maior participação das mulheres em idade ativa (Tabela 07), em 2003 eram 45,1% as mulheres com idade entre 25 a 49 anos e em 2011 houve redução de 1,9%, chegando a 43,2%; em contrapartida, a população de 50 anos acima teve alta de 7,3%, correspondendo ao envelhecimento da população brasileira com melhores condições de saúde,

prática de atividades físicas e acesso a academias populares e outros projetos de incentivo ao esporte e vida saudável.

**Tabela 07** – Brasil: distribuição da população feminina desocupada e em idade ativa, segundo os grupos etários entre o ano 2003 e 2011, (%).

Grupo etário	População Desocupada		População em Idade Ativa	
	2003	2011	2003	2011
15 a 17 anos	8,5	6,7	5,9	5,0
18 a 24 anos	36,8	32,4	15,1	11,6
25 a 49 anos	49,3	53,7	45,1	43,2
50 anos ou mais	4,7	6,9	24,9	32,2

**Fonte:** IBGE, (2012)

**Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

A redução do número de novas oportunidades de trabalho formal apresentada nas últimas décadas acentua-se no presente contexto de crise econômica, aliada às perdas nos salários em decorrência da inflação e de outros elementos. A pesquisa do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mostra que em 2015 no município de Catalão registrou 945 admissões e 999 desligamentos de trabalhadores/as, situação influenciada pelas demissões em massa na montadora *Mitsubishi Motors*. No período de 1º a 31 de maio de 2015 houve redução de 0,23% em comparação ao mês de abril do mesmo ano.

Em meio ao clima de instabilidade econômica e perdas sociais as trabalhadoras da *Interativa Serviços* destacaram a importância de estarem empregadas, para elas:

*Receber o meu salário e sustentar o meu filho (Dina).*

*De estar empregada e ter o vale alimentação (Tânia).*

*Desenvolver meu trabalho com determinação e ter o pagamento em dia (Eva).*

*Aprendo outras possibilidades, tenho outras amigas (Luma).*

*Ter um emprego (Isis).*

*Porque eu gosto e tenho a carteira assinada (Sara).*

Os benefícios citados estão centralizados na família e no cuidado com os/ filhos/as via salário recebido por sua atividade laboral, em ter a carteira assinada para possível aposentadoria, na subsistência e outros direitos como: férias e seguro desemprego. Além dessas características fundamentais para a participação das mulheres no mercado formal, há o aumento da expectativa de vida da população, que, por sua vez, proporciona às mulheres mais tempo para se dedicarem às atividades produtivas após os cuidados com os filhos pequenos.

Concomitantemente, com a inserção massiva das mulheres no espaço público houve mudanças no perfil das famílias brasileiras, a principal mudança foi no tamanho das famílias, que na década de 1980 era de 4,5 pessoas em média, chegando ao final dos anos 1990 com 3,4 pessoas. A família composta por casal e filhos/as teve expressiva redução de quase 60% em 1992 para 55% em 1999, ao mesmo tempo, cresceu a proporção de outras composições familiares, como mulheres sem cônjuge e com filhos/as de 15,1% para 17,1% e de casal sem filhos/as de 12,9% para 13,6%. (IBGE, 2001).

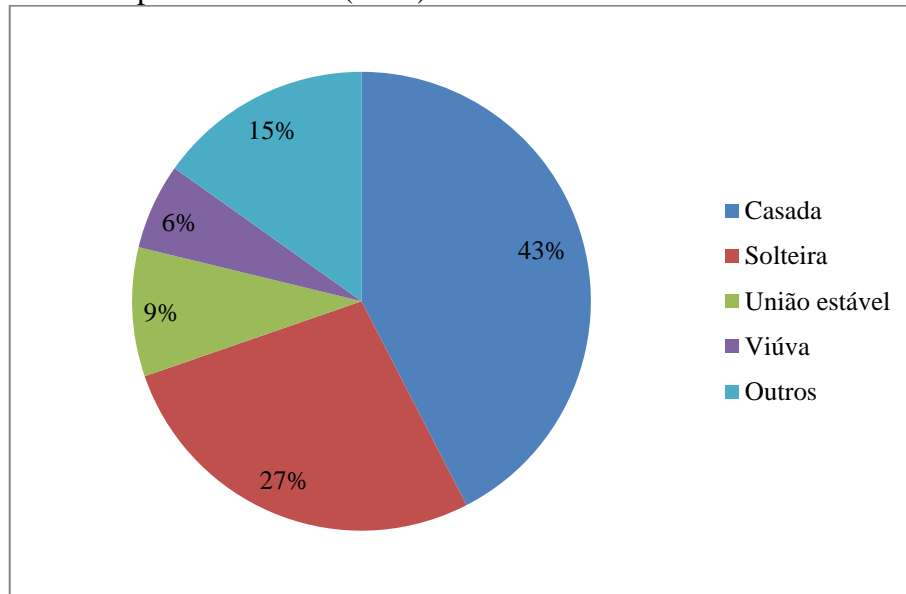
Ao se falar das mudanças no núcleo familiar brasileiro observa-se que as famílias chefiadas por mulheres aumentaram de 22,2% em 2000 para 37,3% em 2010, nesse mesmo ano, as famílias constituídas por duas ou mais pessoas compunham de 87,2%, seguido das famílias unipessoal com 12,1% do total, e as pessoas sem parentesco com um total de 0,7%. Percebe-se que houve crescimento na proporção das pessoas morando sozinhas, passando de 9,2% em 2000 para 12,1% em 2010. (IBGE, 2010).

O desenvolvimento do capital sobre o território e a descentralização econômica para regiões periféricas proporcionaram a rápida urbanização juntamente com a estrutura que muito contribui para a inserção feminina no mercado. A construção de creches, escolas em tempo integral, restaurantes, etc., é fundamental para que as trabalhadoras consigam trabalhar e deixar seus/suas filhos/as sob os cuidados de outra pessoa.

A oferta de creches e escolas de tempo integral possibilitou que 87,7% das mulheres goianas, na relação total de famílias em que são as únicas responsáveis pelo núcleo familiar, sem cônjuge e com filho/a, residentes em domicílios particulares, tivessem acesso ao mercado de trabalho com a garantia de deixar os/as filhos/as aos cuidados, de possivelmente, outra mulher. No município de Catalão essa realidade é vivida por 85,0% das famílias, as mulheres trabalham para sustentar a sua *prole*, contudo, a força de trabalho feminina contribui muito para a sociedade, principalmente nas relações de trabalho. (IBGE, 2010).

A transformação do núcleo familiar ao longo da História das mulheres é retratada em algumas obras marxistas, como em Engels (1981), que discute sobre a origem da família e a situação da mulher, principalmente no âmbito do patriarcado. Nesse sentido, é interessante apresentar alguns dados que expressam o perfil das famílias das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*. Como pode ser visto no Gráfico 02, a distribuição dos/as trabalhadores/as por estado civil mostra que, 43% são casados/as; 27% se declaram solteiros/as e 15% informaram que mantêm relacionamentos sem compromisso.

**Gráfico 02** – Distribuição de trabalhadores/as da *Interativa Serviços-RC-UFG* por estado civil (2016).



**Org.** ARAÚJO, L. L de. (2016) **Fonte:** Pesquisa de campo (2016).

Este dado reforça o fato de que para conseguir sobreviver a família de trabalhadores/as necessita, cada vez mais, da inserção de todos os membros no mercado de trabalho, elevando assim os ganhos necessários para sobrevivência. Nesta situação, a mulher é chamada a ocupar o espaço produtivo, em alguns casos até mesmo contra a vontade. O tamanho da família interfere nas despesas familiares, e em se tratando da classe trabalhadora há outros agravos que levam à perda real do salário, como a inflação.

A situação das mulheres nas relações de trabalho começa na estruturação da família, na organização social e é dentro do espaço doméstico que se inicia a primeira divisão do trabalho na procriação dos/as filhos/as. O “[...] primeiro antagonismo de classe que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia, e a primeira opressão de classe coincide com a opressão do sexo feminino pelo sexo masculino.” (ENGELS, 1981, p. 22-23).

Dessa forma, o regime social de estruturação da família patriarcal reafirma o caráter de submissão de um sexo em relação a outro, dizendo sobre a primeira divisão do trabalho que se caracteriza na procriação dos filhos/as, na distribuição desigual das tarefas domésticas que são naturalizadas como femininas. Assim, a família se constitui como um antagonismo da sociedade patriarcal, onde ainda persiste a exploração da mulher na relação, mesmo que em processo de transformação.

Procurou-se saber o perfil das famílias das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, e obteve que a maioria (70%) é composta por mais de três pessoas,

seguido das famílias que têm dois componentes 27% e apenas 3% moram sozinhos/as. Parte das mulheres (43%) é casada e com filhos/as, em alguns casos, o salário desta trabalhadora é a única fonte de renda da família, mesmo quando solteira isso acontece, como é o caso de duas trabalhadoras que afirmaram:

*Pra mim todo o poder, pois sou eu que mantenho a casa (Helena).  
Ganhar meu salário e sustentar meus filhos, pagar meu aluguel, etc., (Ana).*

Além de trabalhar na *Interativa Serviços*, todas trabalhadoras exercem a dupla jornada de trabalho em suas casas, nos afazeres domésticos, no trabalho improdutivo/invisível. E quando há “ajuda” nas tarefas do lar são de outras mulheres, como citado por Helena “*A nora de vez em quando ajuda*”. Vanda conta com o auxílio da filha e do esposo, já Letícia é a única a fazer todo o trabalho doméstico.

As trabalhadoras da empresa terceira, de acordo com informações da pesquisa de campo, gastam em média quatro 4 horas por dia em atividades como: lavar e passar roupas, organizar a casa, preparar o alimento e cuidar dos filhos/as. Este tempo poderia ser usado para o descanso, o lazer, o cuidado entre outras atividades, o que reforça o já apresentado por outras pesquisas como Costa e Carneiro (2013), Costa e Vale (2013) e Costa (2014), que mostram que a mulher tem menos tempo para cuidar de si em função da distribuição desigual do trabalho doméstico.

Essa distribuição desigual do trabalho reflete diretamente a composição da jornada das trabalhadoras, pois ao estarem envolvidas na dupla ou tripla jornada de trabalho têm como consequência o cansaço, o agravamento de doenças ligadas aos movimentos repetitivos, dentre outros danos à saúde física e mental. Em suma, o corpo da trabalhadora não consegue repor as energias gastas nas outras atividades, levando-a ao estresse e a desenvolver outras doenças como a depressão.

A Tabela 08 ilustra a distribuição das atividades e as horas gastas por homens e mulheres durante a semana, seguindo as diferenças entre os setores produtivos, como a indústria, em que em 2003 os homens gastaram em média 43,9% e as mulheres 39,0%. Já em 2011 as mulheres atingiram 40,5% e os homens tiveram queda para 43,4%. Observa-se pouca diferença entre os sexos, mas vale acrescentar que as atividades domésticas são divididas seguindo a naturalização dos papéis de gênero, ou seja, é construído socialmente quais são as tarefas femininas e tarefas masculinas dentro do lar.

**Tabela 08** – Brasil: número médio de horas semanais trabalhadas pela população brasileira ocupada, seguindo a atividade e a distinção entre os sexos, (%) (2003 e 2011).

Sexo e Ano	Total	Indústria	Construção	Comércio	(IF)	(AP)	(SD)	Outros
<b>Homens</b>								
2003	44,2	43,9	43,7	46,1	43,1	39,6	45,3	46,4
2011	43,4	43,4	43,5	45,2	42,1	38,9	44,1	45,4
<b>Mulheres</b>								
2003	39,0	39,9	38,6	41,2	39,2	35,7	38,5	40,6
2011	39,2	40,5	40,5	42,0	39,4	36,5	37,4	40,5
<b>Diferença Entre Homens e Mulheres</b>								
2003	5,3	4,0	5,1	4,9	3,8	3,9	6,7	5,8
2011	4,2	2,9	3,0	3,3	2,7	2,4	6,8	4,9

(IF) Intermediação Financeira; (AP) Administração Pública; (SD) Serviços Domésticos.

**Fonte:** IBGE, (2012). **Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

Interessante o panorama da participação das mulheres nas diferentes atividades e a porcentagem é bem próxima ao sexo masculino, não ultrapassando 10%. É considerado um bom desempenho, pois as mulheres saem do espaço privado e se inserem no mundo produtivo o que lhes possibilita inovadas maneiras de acesso à um rendimento ou até mesmo ao salário. Dentre as trabalhadoras da *Interativa Serviços* 82% afirmam que a jornada de trabalho dentro da empresa é um pouco estressante, mas é preciso trabalhar para manter o núcleo familiar.

As preocupações com o bem estar dos membros da família estão presentes em todos os momentos, são fonte de inspiração e motivação para irem trabalhar, mesmo diante do cansaço cotidiano. Os/as filhos/as pesam na decisão de entrarem para o mercado de trabalho, tanto por deixá-los aos cuidados de outra pessoa quanto pela satisfação em dar-lhes alguns mimos por meio do salário. Este fato pode ser usado para explicar a necessidade de inserção no mercado de trabalho para contribuir no aumento da renda familiar e proporcionar melhor qualidade de vida à família.

Dados divulgados pelo Censo Demográfico do IBGE em 2010 demonstraram a proporção das famílias com mulheres responsáveis por seus lares. Nas famílias únicas e conviventes do número total 39,3% residem nas áreas urbanas, e, dessas famílias, 38,7% são pretas ou pardas, e do total, 40,8% vivem com até meio salário mínimo mensal *per capita*. As famílias que moram nos centros urbanos, com filho/a ou enteado/a de 0 a 5 anos de idade, correspondem a 32,2% (Tabela 09).

Esses números percentuais são reflexo do processo de industrialização e da conseqüente urbanização pela qual o Brasil passa a partir da década de 1990. A dinâmica social da população brasileira pode ser vista na Tabela 09, que aborda a proporção de famílias

que tinham a mulher como responsável. É resultado, fruto de um estudo para a análise estatística de gênero por meio dos dados do Censo Demográfico realizado pelo (IBGE) em todo o território.

**Tabela 09** – Brasil: proporção das famílias brasileiras com mulheres responsáveis, nas famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, segundo a cor/raça, composição familiar e rendimento mensal – 2010, (%).

<b>Perfil familiar</b>	<b>Urbano</b>	<b>Rural</b>	<b>Total</b>
<b>Cor ou raça</b>			
Branca	37,4	21,4	35,6
Preta ou parda	41,2	26,9	38,7
<b>Tipo de composição familiar</b>			
Casal sem filho	25,3	15,8	23,8
Casal com filho	23,9	16,4	22,7
Responsável sem cônjuge com filho/a	88,3	78,3	87,4
<b>Classe de rendimento nominal mensal per familiar</b>		<b>capita</b>	
Até ½ salário mínimo <i>per capita</i>	46,4	26,0	40,8
Mais de 2 salários mínimo <i>per capita</i>	33,2	17,1	32,7
Presença de filho/a ou enteado/a de 0 a 5 anos de idade	32,2	20,8	30,3
<b>Total de famílias</b>	39,3	24,8	37,3

**Fonte:** IBGE, (2014). **Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

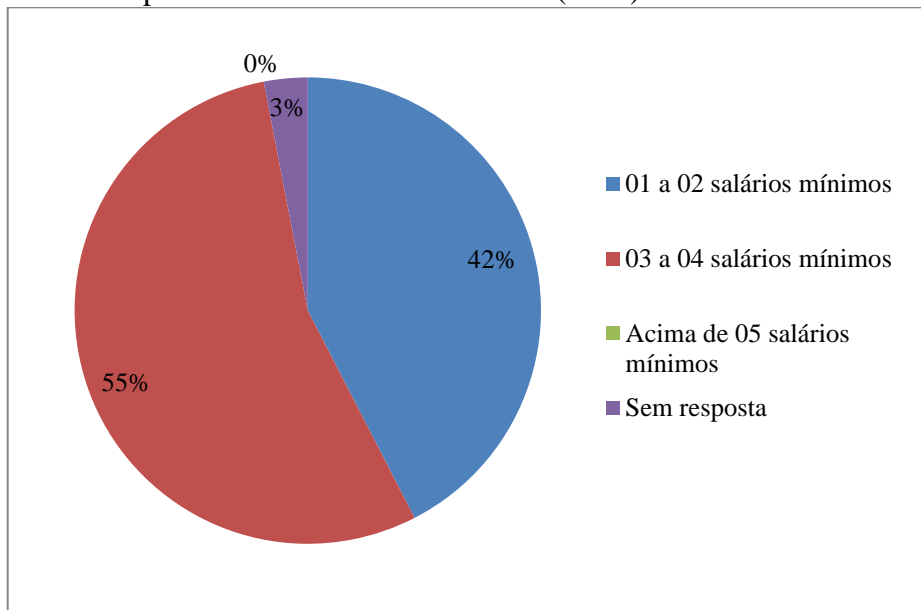
Percebe-se que 24,8% das famílias com mulheres responsáveis pelo lar vivem na zona rural e 39,3% corresponde às que moram na cidade, fazendo do Brasil um país com alto índice de urbanização, pois, ao serem expulsas do campo pela “modernização da agricultura” as pessoas vão para a cidade à procura de trabalho e melhores condições de vida. Esse processo teve influências diretas da territorialização do capital em território nacional, principalmente a partir da década de 1960 com a dispersão espacial, levando ao surgimento dos grandes centros urbanos e da alta concentração de terras nas mãos da oligarquia agrária.

Ao mesmo tempo em que aumenta a participação das mulheres no mercado de trabalho, ocorre a diminuição no número de filhos/as, talvez como consequência do controle de natalidade, do maior acesso aos métodos contraceptivos e da escolha das mulheres em se dedicarem a suas carreiras profissionais. Na pesquisa com as trabalhadoras da *Interativa Serviços* tem-se 43% das trabalhadoras possuem dois filhos/as, seguido de 33% possuem três filhos/as ou mais, 15% quiseram ter apenas um filho/a e 9% que não quiseram ter filhos/as.

O tamanho das famílias influencia na distribuição de renda e nas prioridades cotidianas, porque na medida em que as dificuldades financeiras batem à porta é preciso “apertar o cinto” e cortar gastos, eliminando tudo que não for essencial ao sustento familiar. É devido à garantia do sustento de si própria e da família que as mulheres assumem papel

fundamental na economia, pois o salário delas paga despesas como alimentação, moradia, transporte, educação, saúde, etc. É o caso dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, em que 55% das famílias vivem com 3 a 4 salários mínimos por mês, conforme o Gráfico 03 aponta, ou seja, 97% recebem até 4 salários mínimos.

**Gráfico 03** – Distribuição de trabalhadores/as da *Interativa Serviços-RC-UFG* por rendimento mensal familiar (2016).



**Org.** ARAÚJO, L. L de. (2016) **Fonte:** Pesquisa de campo (2016).

Das trinta e três 33 trabalhadoras da *Interativa Serviços* apenas 03 três declararam exercer outra atividade remunerada, seja revendendo cosméticos, fazendo faxinas nos finais de semana e até mesmo cozinhando para festa e eventos. As horas livres fora do trabalho são preenchidas com a segunda jornada de trabalho remunerada e terceira jornada com os afazeres domésticos, todo este esforço dá-se em função dos baixos salários que, em muitos casos, não são suficientes para a manutenção da vida familiar.

Por outro lado, observa-se que as atividades fora da empresa seguem a mesma lógica de desvalorização do trabalho da mulher associado a funções ditas femininas – a revendedora de cosméticos, a faxineira, a cozinheira –, são atividades com baixa remuneração. E mesmo com a acentuada precarização das condições de trabalho 79% dos/as trabalhadores/as estão a mais de 01 ano na empresa, 18% tem entre 07 meses e 12 meses de vínculo. Esse tempo de vínculo empregatício é explicado pela empresa não atrasar os salários, conforme destacam as entrevistadas.

Em todo o estado de Goiás, 31,5% das mulheres frequentaram o Ensino Médio completo e o Ensino Superior Incompleto, sendo que em Catalão estes percentuais são,

respectivamente, 32,7% entre as mulheres e 33,8% entre os homens, o percentual se aproxima entre as mulheres que procuram se qualificar, segundo dados da Tabela 10. Já entre o sexo masculino os números de Goiás são inferiores a Catalão, sendo que apenas 12,0% dos homens frequentaram o Ensino Superior incompleto no ano de 2010.

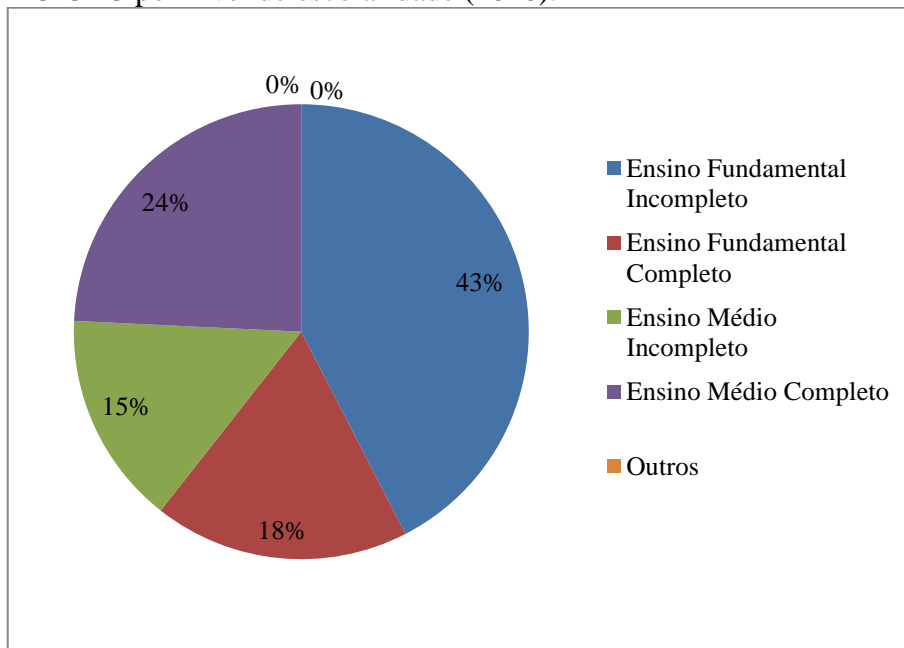
**Tabela 10** – Distribuição da população ocupada de Goiás e de Catalão com 25 anos ou mais de idade, segundo sexo e nível escolar no ano de 2010, (%).

Nível escolar	Goiás		Catalão	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Ensino Fundamental Completo e Ensino Médio Incompleto	16,7	15,5	13,7	15,4
Ensino Médio Completo e Ensino Superior Incompleto	25,5	31,5	33,8	32,7
Ensino Superior Incompleto	9,3	17,8	12,0	21,5
Sem Instrução e Ensino Fundamental Incompleto	48,3	35,0	40,5	30,3

**Fonte:** IBGE, (2010). **Org.:** ARAÚJO, L. L. de (2016).

Na análise do nível escolar entre os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, somente a supervisora tem curso técnico em informática, os/as demais não possuem formação técnica, apenas 24% possuem Ensino Médio Completo, o que nos leva a pensar que 43% não tiveram oportunidade de concluir a formação básica (Gráfico 04).

**Gráfico 04** – Distribuição de trabalhadores/as da *Interativa Serviços-RC-UFG* por nível de escolaridade (2016).



**Org.** ARAÚJO, L. L. de. (2016) **Fonte:** Pesquisa de campo (2016).

A baixa escolaridade entre os/as trabalhadores/as da empresa terceira se justifica pela falta de tempo disponível para continuarem estudando e de elementos para construírem a luta por melhorias nas condições de trabalho. Além, claro, das poucas condições para o crescimento profissional dentro da instituição, porque o emprego na limpeza concentra o maior volume de pessoas que não estão em idade escolar, dificultando assim a formação profissional.

Enfim, tentou-se aqui contextualizar o surgimento da terceirização exemplificando com o caso da *Interativa Serviços*, que contrata em sua maioria mulheres para a realização das tarefas de limpeza e conservação predial na Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás (RC-UFG). A força de trabalho feminina é incorporada pelo capital por ser mais barata em relação ao sexo masculino e neste segmento produtivo sobre o qual se que está percorrendo a maior participação das mulheres se dá no patamar da naturalização dos papéis femininos, entendidos como atributos do Ser mulher.

Essas questões passam a fazer parte das pesquisas geográficas diante da configuração dos territórios com a disseminação das empresas terceiras, o movimento territorial é capturado, mesmo que escape à totalidade. Observa-se também a dinâmica geográfica em suas diferentes escalas na perspectiva do metabolismo social e os novos padrões de acumulação de capital, evidenciando os conflitos no mundo do trabalho. Busca-se, agora, a entender a participação das mulheres nesse setor da produção.

#### 4.3.1 Lugar de mulher é na limpeza?

Faz-se esta pergunta “Lugar de mulher é na limpeza?” ao se perceber a alta participação das mulheres nas empresas terceiras responsáveis pela limpeza e conservação predial. A condição social das mulheres é construída ao longo da História que coloca para todas os papéis de gênero, dizendo das obrigações e deveres do sexo feminino em relação ao masculino. A partir dessa compreensão, no decorrer do texto dissertativo busca-se retratar a realidade das 33 trabalhadoras da *Interativa Serviços*, empresa terceira responsável pela limpeza da Regional Catalão da UFG e, por meio das entrevistas, observa-se que não é meramente por sua escolha, mas, sim, pela falta de oportunidades e principalmente, pela necessidade de sustentar a si própria e sua família que buscam por essas ocupações.

Raciocinando na direção de entender o caráter revolucionário do capitalismo que se apoia na hierarquia patriarcal, que destina funções de reprodução – a vida privada, para as mulheres e aos homens são exclusivas as funções da produção – à vida pública. Paterman

(1993) fala sobre os efeitos da dominação dos homens sobre as mulheres, o direito de o homem ter acesso sexual regular sobre as mulheres está formulado no pacto original. O contrato social é uma história de liberdade entre os indivíduos; já o contrato sexual diz sobre a sujeição de um sexo pelo outro. Ou seja, a liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original.

A construção histórica dos fenômenos que permeiam as relações de gênero no mundo do trabalho revela como o sistema patriarcal é mediado pelo contrato e, além dele,

[...] as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder contaminam toda a sociedade, o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado. Ainda que não se possa negar o predomínio de atividades privadas ou íntimas na esfera da família, do Estado, do lazer coletivo, e, portanto, as diferenças entre o público e o privado, estão estes espaços profundamente ligados e parcialmente mesclados. [...] trata-se de esferas distintas; são, contudo, inseparáveis para compreensão do todo social. (PATERMAN, 1993, p. 54).

A estruturação da sociedade em classes e a divisão sexista do trabalho trazem para o cotidiano das trabalhadoras as normativas a serem seguidas quando forem trabalhar fora de casa. A relação entre os sexos, ou seja, as relações de gênero diante da consequente posição das mulheres no núcleo familiar e na sociedade em geral constituem um sistema de dominação mais amplo, ou seja, a forma pela qual as mulheres participam do trabalho formal no modo terceirizante.

E as empresas de limpeza por empregarem significativo contingente feminino tornam-se desafiantes, no sentido de desmistificar os elementos da dominação e do estranhamento presentes no cruzamento da relação de classes e de gênero. Ao observar as trabalhadoras no espaço produtivo, numa mistura de relações que se fundem no trabalho visível ou invisível, e quando o trabalho doméstico não remunerado é capitalizado, evidencia-se o grande triunfo ao sistema capitalista, na medida em que é realizado apenas pelas mulheres.

O fato de trabalharem fora de casa modificou as relações domésticas no sentido da emancipação parcial, porque as tarefas do lar ainda caem sobre as mulheres. Essa emancipação parcial é percebida no momento em que elas descobrem um novo mundo de liberdade e oportunidades além do espaço privado e ao participarem do mundo produtivo têm acesso ao salário e participação na política. A condição social das mulheres é explicada a partir da estrutura patriarcal, assim, a remuneração é menor, inferioridade que se justifica pelo fato do homem ser o provedor.

Cabe, neste momento, a reflexão de Saffioti (2013) que confirma a centralidade do trabalho feminino, num momento em que o sistema capitalista se realiza por meio da exploração extrema da classe trabalhadora, com número crescente de trabalhadoras. Nas palavras da autora o modo capitalista de produção

[...] não faz apenas explicitar a natureza dos fatores que promovem a divisão da sociedade em classes sociais; lança mão da tradição para justificar a marginalização efetiva ou potencial de certos setores da população do sistema produtivo de bens e serviços. Assim é que o sexo, fator de há muito selecionado como fonte de inferiorização social da mulher, passa a interferir de modo positivo para a atualização da sociedade competitiva, na constituição das classes sociais. A elaboração social do fator natural sexo, enquanto determinação comum que é, assume, na nova sociedade, uma feição inédita e determinada pelo sistema de produção social [...]. A mulher faz, portanto, a figura do elemento obstrutor do desenvolvimento social, quando, na verdade, é a sociedade que coloca obstáculos à realização plena da mulher [...] esses obstáculos são regulados pelas necessidades da ordem importante na sociedade competitiva, e não pela necessidade que porventura tenham as mulheres de se realizar através do trabalho, as oportunidades sociais oferecidas aos contingentes femininos variam em função da fase de desenvolvimento do tipo social em questão ou, em outros termos, do estágio de desenvolvimento atingido por suas forças produtivas. (SAFFIOTI, 2013, p. 66-67).

Assim sendo, o sexo é fator de inferiorização social das mulheres e este é caracterizado como elemento que impede o desenvolvimento social e, diante desse fato, é destinado a elas oportunidades de trabalho em diferentes estágios do desenvolvimento econômico, porém, sempre em cargos com salários menores em comparação aos dos homens. Afirmação que comprova a desvalorização da força de trabalho feminina pautada nas condições físicas e na naturalização dos trabalhos segundo o sexo.

Costa (2014) afirma que a participação das mulheres no mercado de trabalho formal é observada pelas contradições presentes em seu cotidiano como mulher trabalhadora e:

[...] mesmo após anos de luta pela emancipação e pelo direito à inserção no mercado de trabalho, estes elementos tornam-se centrais no movimento de precarização cuja uma das dimensões é a feminização do mundo do trabalho, colocando milhares de mulheres em todo o mundo em situação de miséria, de abandono, de sem teto, de chefe de famílias sem emprego ou em empregos parciais, ainda mais precarizados. No mundo do trabalho a precarização alia-se ao patriarcado, colocando as mulheres em jornadas duplas, em papéis múltiplos, atribuições variadas que sobrecarregam e ampliam a exploração, restringindo o tempo reservado à família, ao descanso, ao lazer e aos estudos. (COSTA, 2014 p. 947).

Com a consolidação do movimento feminista no século XX as mulheres passaram a lutar por direitos iguais com respeito às diferenças, por acesso à renda, escolaridade, dentre outras pautas de lutas. A feminização do trabalho é resultado das especificidades da acumulação flexível que possibilitou acentuada participação das mulheres no mercado de trabalho e assume tendência mundial, principalmente nos anos de 1980, diante dos empregos flexíveis.

Com o novo modelo produtivo e maior inserção das mulheres na produção com as novas estratégias de acumulação, diante da difusão da microeletrônica, aumento da terceirização industrial e em outros setores da economia e descentralização econômica, as primeiras décadas do século XXI têm se mostrado assustadoras para a classe trabalhadora. Todas as mudanças alteram a dinâmica familiar, dando às mulheres a falsa liberdade de serem livres para trabalhar.

Com a chegada da terceirização em Catalão, vista como possibilidade de inserção no mercado de trabalho formal e por meio das empresas especializadas em limpeza predial, mulheres adentram neste setor, o qual mantém características do trabalho doméstico, são tarefas cotidianas como varrer e limpar piso, lavar banheiros e vidraças, etc. Do total de trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, 79% afirmam que ao sair para trabalhar a mulher tem mais poder de decisão no lar, por auxiliar nas despesas como afirmam algumas trabalhadoras; 18% afirmam que não proporciona poder de decisão no ambiente familiar e 3% não opinaram.

Dentre as desvantagens em trabalhar na *Interativa Serviços* aparecem na opinião das trabalhadoras que evidenciam as condições exaustivas do trabalho, na (RC-UFG). As trabalhadoras se sujeitam a tal situação de forma consciente, mas precisam ajudar a família com o sustento:

*Não ter plano de saúde (Ângela).*  
*Sobrecarga e poucos funcionários. (Alice).*  
*São muitas horas de trabalho por dia. (Amanda).*  
*As colegas duvidar da gente quando esta doente. (Juliana).*  
*Não facilita saída de funcionária. (Antônia).*  
*Carga horária muito puxada. (Bianca).*

A condição social das mulheres no universo do trabalho terceirizado é compreendida pela sobrecarga de trabalho, por não terem um plano de saúde e por passarem horas trabalhando em uma atividade mal remunerada. O cotidiano das mulheres que estão na limpeza é preenchido por trabalho puxado, desvalorizado, o salário muitas vezes não dá para satisfazer às necessidades da família, sendo preciso fazer “bicos” para garantir a sobrevivência.

Certamente, as mulheres que estão na *Interativa Serviços* foram induzidas pelo sistema capitalista a trabalharem neste segmento e a relevância do emprego para elas passa pelo viés econômico. Em depoimento três trabalhadoras afirmaram que estão na empresa motivadas pela necessidade de sustentarem os filhos, como afirma Sara: “*Sou o homem e a mulher da casa*”; Bianca diz que ter o próprio dinheiro dá mais poder de decisão e Juliana trabalha para não pedir dinheiro o marido e, pagar suas contas.

A próxima seção tem por objetivo primordial apresentar os resultados da pesquisa de campo realizada com as trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, abordando a rotina de trabalho na empresa terceira, mediante a análise do cotidiano daqueles/as que vivem no/do trabalho, entre a riqueza e a penúria.

## 5 O COTIDIANO DA TRABALHADORA TERCEIRIZADA: entre a riqueza e a miséria



## 5 O COTIDIANO DA TRABALHADORA TERCEIRIZADA: entre a riqueza e a miséria

*Guerreira*

*Cinco ou seis da manhã  
Com uma blusa de lã  
Já vai sair pra trabalhar  
Filhos vêm no amanhã  
Hoje todo dinheiro que ela ganha é pra guardar  
Ela sonha com um dia melhor  
Com uma vida melhor pra se viver  
E não desiste nem por nenhum segundo  
Hoje esse mundo é dominado por você mulher  
[...]  
Ela vai e ela vem ela não anda na sombra de ninguém  
[...]  
Trabalhadora, cabeça de toda a família  
Acolhedora, estrela que a noite mais brilha  
Tão protetora tão mãe tão filha tão professora  
Muito se enganou quem tentou limitá-la à uma vassoura  
Não cabe a nós, cabe à Deus quando se chega o fim  
Mas o começo de uma vida ela define sim  
Com sol ou com chuva ela luta  
[...]  
Pode crê, essa é pra elas  
Todas vocês!  
Muito respeito, e muito amor!  
Ela é guerreira*

*Projota*

Esta seção é fruto da pesquisa de campo realizada com os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviço*, empresa terceira responsável pela limpeza e conservação das dependências da Regional Catalão da UFG. O objetivo é trazer as práticas cotidianas de mulheres e homens que encontram na terceirização a oportunidade de participar do espaço produtivo, ressaltando as condições de trabalho, dentre outros elementos que compõem o cotidiano.

Trazer as questões da classe trabalhadora diante das transformações advindas da reestruturação produtiva – em especial a terceirização – para um diálogo com as experiências cotidianas dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* é crucial para entender a prática terceirizante. A saber, a terceirização faz parte do pacote de racionalização do trabalho vivo mediante a necessidade do capital de reduzir custos e aumentar os lucros, e concomitantemente, intensificar a precarização do trabalho.

Para Alves (1998), os sindicalistas brasileiros consideram o processo de terceirização como algo inevitável, intrínseco ao próprio desenvolvimento capitalista. É algo

inexorável, surge como moderno e cabe aos sindicatos dos/as trabalhadores/as lutar contra. Na terceirização é onde a redução dos custos das empresas se dá, principalmente, em decorrência da produtividade e da qualidade, envolvendo trabalhadores/as, fornecedores/as e as empresas terceiras em um processo que extrapola os limites da fábrica.

Sabe-se que há diferenças entre a terceirização no setor público e no setor privado, quando ocorre por meio de licitações caminha-se para a lógica do capital privado, nas parcerias, público – privado que de maneira geral enfraquece a organização dos trabalhadores/as. No ambiente privado a terceirização ocorre de maneira clara e objetiva, onde prevalecem as necessidades capitalistas, na concorrência entre as empresas e os demais envolvidos nos inúmeros contratos firmados.

A terceirização, da maneira como ocorre em território nacional, surge para atender às necessidades do capitalismo, seja por intermédio da produção em rede, descentralizando a economia e agregando pequenas empresas a multinacionais, ou pela simples contratação da força de trabalho em período de demanda, em prazo determinado. Coutinho (2015) caracteriza a terceirização como a técnica mais sofisticada de precarizar a classe trabalhadora, é perfeita para o capitalismo global, pois valoriza a sua riqueza por meio da máxima exploração da mão-de-obra.

O primeiro passo da terceirização no Brasil ocorreu no final da década de 1960, com o do Decreto-lei nº 200, de 1967, e a Lei 5.645/1970, que dispõem sobre a descentralização administrativa e a tentativa de desburocratizar as operações meramente executivas. O Decreto nº 200 dá respaldo às atividades meramente executivas ou operacionais, destinadas à contratação da iniciativa privada, este foi pensado pelo Estado autoritário ditatorial como um processo de concentração do capital e privatização da economia.

Consequentemente houve a flexibilização do trabalho neste segmento da economia com o auxílio da Lei 5.645/1970, a qual exemplifica algumas atividades a serem terceirizadas, como as de vigilância, limpeza e conservação. No entanto, a consolidação da prática terceirizante no setor público veio com a Reforma Administrativa do Estado nos anos 1990, que efetivou a terceirização como ferramenta administrativa na Administração Pública em todo o território brasileiro.

De fato, a terceirização provoca a intensidade maior do trabalho, garante a manutenção da estrutura de poder com poucas mudanças na hierarquia e fundamenta-se nos modelos produtivos taylorista-fordista. O caso a ser retratado nas próximas páginas centra-se

em entender as condições de trabalho dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, mas antes é preciso falar da empresa contratante – a Regional Catalão da UFG.

### 5.1 Práticas cotidianas na *Interativa Serviços* nas dependências da RC-UFG

A *Interativa Serviços* utiliza um espaço dentro da Universidade, localizado no Bloco C, que abriga a sala da supervisão, depósito, cozinha e área de convivência. O espaço emprestado para a empresa terceira é utilizado por todos/as trabalhadores/as terceirizados/as que queiram realizar suas refeições na cozinha ou na área de convivência. A Universidade serve de endereço para correspondências, além de facilitar a gestão da empresa, pois não há separação entre o escritório e a empresa contratante. Logo, a empresa terceira não possui despesas com aluguel, energia, água, dentre outras, como material de limpeza.

A cozinha (Foto 01) é de uso coletivo entre todos/as os/as trabalhadores/as da Universidade, há uma geladeira para armazenar as marmitas e água; o fogão é usado para preparo de alimentos como farofa, frituras e café. O forno microondas é essencial para esquentar as marmitas e quando há tempo algumas trabalhadoras fazem pipocas de lanche, há também o filtro de barro. A limpeza dos utensílios segue a normativa “quem sujar, lava”, assim, não sobrecarrega a trabalhadora que ali está alocada.

**Foto 01** – Cozinha dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* na RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

A área de convivência (Foto 02) é um local amplo, possui uma mesa ao centro, ao fundo há o mural de recados para todos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, onde está fixada a planilha de deslocamento para o mês correspondente, quais trabalhadores/as estarão de férias e a escala para o sábado correspondente à semana. As plantas decoram o ambiente e trazem suavidade e aconchego ao local, sua funcionalidade vai além do conforto estético, pois é o lugar onde se realiza o cotidiano dos/as trabalhadores/as da Regional.

**Foto 02** – Área de convivência dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* na RC-UFG RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

Não poderia faltar a garrafa de café em cima da mesa, bebida consumida por todos/as da empresa terceira – e não só, pois em certos momentos alguns/algumas trabalhadores/as de outras empresas e professores/as também passam por lá para tomar –, no fundo há o equipamento que controla a frequência dos/as trabalhadores/as, que está fixado na parede ao lado da sala administrativa. Além de espaço de descanso e convivência, serve ainda para secar toalhas e panos usados na limpeza.

Nesse sentido, a economia com as despesas é significativa ao se observar os valores de aluguel, energia e demais encargos vinculados à instalação do escritório da *Interativa Serviços* em algum local em Catalão. Usar o espaço público para benefício de poucos e, principalmente, para diminuir gastos é outro atrativo para a empresa terceira se estabelecer nas dependências da Universidade. Este ponto serve de amostra sobre como se dão as estratégias de reprodução do capital que se utiliza de todos os artifícios para aumentar

a taxa de lucro das empresas, seja explorando o trabalho vivo ou as estruturas físicas existentes no setor público, como no caso citado.

Há um rodízio ou revezamento da limpeza realizado entre os/as trabalhadores/as em que os/as que trabalham no sábado podem sair uma hora mais cedo durante a semana. Dessa forma, mantém-se a carga horária semanal de 40 horas e quando escalada para trabalhar no sábado são 04 horas, sem prejuízos a algum/alguma trabalhador/a. Diante disso, nem todos/as os/as trabalhadores/as precisam trabalhar todos os sábados, o que a empresa entende como um benefício para o/a trabalhador/a, fato que não é consenso entre os/as trabalhadores/as.

O horário de trabalho da *Interativa Serviços* tem por orientação o horário de funcionamento da Regional Catalão da UFG, conforme demonstra a Quadro 02 sobre o horário administrativo e o horário das aulas. Nesse sentido, o horário de limpeza é dividido em dois turnos, o primeiro turno começa às 06h até às 16h, e conta com 30 trabalhadores/as; o segundo turno inicia-se às 12h e termina às 22h, são 5 trabalhadoras neste turno. Esses horários são de segunda-feira à sexta-feira.

**Quadro 02** - Horário de funcionamento do setor administrativo e das aulas na RC-UFG.

	Setor administrativo	Horário das aulas	
	Segunda-feira à Sexta-feira	Segunda-feira à Sexta-feira	Sábado
<b>Manhã</b>	07:00 a 11:00	07:10 a 12:30	07:10 a 12:30
<b>Tarde</b>	13:00 a 17:00	13:30 a 19:10	13:30 a 17:30
<b>Noite</b>	18:00 a 21:00 *	19:10 a 22:40	--

\*Somente para a coordenação das Unidades Acadêmicas Especiais que possuem cursos noturnos.

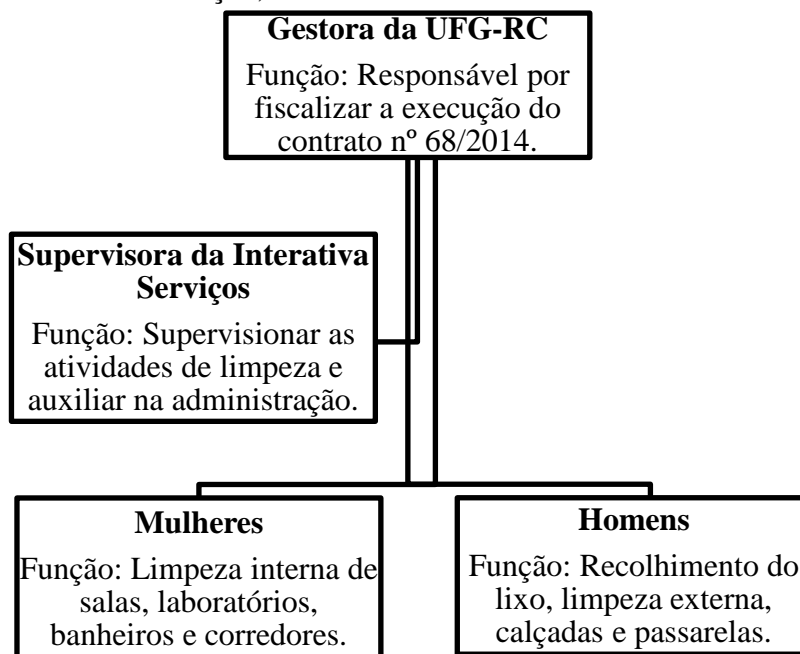
Elaborado por ARAÚJO, L. L de (2016).

As refeições dos/as trabalhadores/as do primeiro turno são realizadas no local de trabalho por boa parte dos/as mesmos/as, que preferem ficar na Universidade para descansarem um pouco ou ainda pela impossibilidade de irem até suas casas em função de fatores como o transporte público, que é caro e dispende um tempo maior do que possuem para as refeições.

A fim de aperfeiçoar a análise sobre a rotina de trabalho na *Interativa Serviços* observa-se a divisão do trabalho entre os/as envolvidos/as no processo de limpeza da Universidade (Figura 02). Primeiramente, na relação entre a empresa terceira e a Regional Catalão da UFG, a gestora do contrato, responsável por administrar todas as ações e

obrigatoriedades vinculadas à empresa terceira. É também função orientar a supervisora sobre as demandas de limpeza, para que se possa fazer o planejamento e distribuição das tarefas entre os/as demais trabalhadores/as.

**Figura 02** - Organograma com a divisão do trabalho na *Interativa Serviços*, na RC-UFG.



Elaborado por ARAÚJO, L. de L. (2016).

A supervisora, cargo exercido por uma trabalhadora da *Interativa Serviços*, tem por atribuições supervisionar os/as demais trabalhadores/as, elaborar as escalas de trabalho, orientar sobre a limpeza e quando faltar alguma trabalhadora ajudar na limpeza interna. Na base estão as mulheres e homens que exercem o trabalho de limpeza, esta se subdivide em limpeza interna e externa; as mulheres são responsáveis pela limpeza de salas, laboratórios, banheiros e corredores, os homens têm a função de recolher o lixo e fazer limpeza das calçadas e passarelas, quando necessário auxiliam na faxina, que é realizada durante o período de férias e recesso acadêmico da Regional Catalão.

A divisão do trabalho explicada por Hirata e Kergoat (2007), ao abordarem os princípios da separação e da hierarquia que são legitimados pela ideologia naturalista, pode ser observada nesta empresa e na divisão das tarefas. Observa-se que são 32 mulheres para a limpeza interna e 01 supervisora, fato que pode ser explicado pela naturalização dos papéis de gênero, e, em comparação com a limpeza externa, é menos invasiva à saúde, pois não se tem tantos movimentos repetitivos e os 02 trabalhadores ainda dispõem de carrinhos-de-mão para transporte dos sacos de lixo até o ponto de coleta urbana.

Essa divisão é visível ao se analisar a distribuição das trabalhadoras pelas dependências da Universidade. Exemplificando, nos blocos de A ao I são 3.287,28m<sup>2</sup> de área total dividida entre 04 trabalhadoras, Andréia, Luíza, Joana e Ana, correspondendo a 821,82m<sup>2</sup> diário para cada uma. As trabalhadoras são distribuídas seguindo a escala de trabalho para o turno diurno, Andréia e Luíza são fixas na limpeza dos laboratórios, e Joana e Ana estão no revezamento para os blocos Didáticos I e II.

Os blocos Didáticos I e II devem ser limpos no período da manhã e à tarde, no período matutino há 06 trabalhadoras que, somadas às 05 trabalhadoras do noturno, completam as equipes de trabalho de cada bloco. As atribuições destas trabalhadoras são limpar corredores, salas de aulas, banheiros, vidros de portas e janelas, prateleiras. O bloco Didático I possui 12 banheiros, 31 salas de aula e 09 trabalhadoras para limpar. Já o bloco Didático II possui 13 banheiros, 30 salas de aula, 01 laboratório de informática e conta com 11 trabalhadoras na limpeza.

A distribuição é denominada rodízio pelas trabalhadoras, por ser alterada todo mês, fazendo com que as mesmas circulem por todas as dependências da Universidade, exceto as trabalhadoras fixas em função de problemas de saúde. Maia, por exemplo, possui problemas de varizes nas pernas e tem dificuldades em subir e descer as escadas, a trabalhadora ficava nos blocos que não têm escadas como o Bloco A. Maia, assim como tantas outras, desligou-se da empresa devido ao agravamento deste problema de saúde.

O rodízio acontece da seguinte maneira: Bianca é fixa no 2º piso do Bloco Multifuncional; Elisa as 12h fica na Biblioteca nas segundas-feiras, quartas e sextas-feiras, é de sua responsabilidade a limpeza dos vidros, janelas e portas, nas terças e quintas-feiras auxilia na limpeza das prateleiras. Amanda as 12h vai para o Multifuncional e realiza a limpeza do *hall* de entrada e dos banheiros do 2º e 3º piso.

Seguindo a divisão, Natália limpa o Didático I às 12h e após finalizar vai para o 1º piso do Bloco das Engenharias, auxiliar Alice; Sara é responsável pelo Didático I às 12h e ao finalizar, segue para as salas de aula nas segundas, quartas e sextas-feiras continua ajudando Micheli. Já nas terças e quintas-feiras vai para o Bloco Multifuncional cuidar da limpeza das portas e janelas e Helena fica no Bloco Didático II às 12h e, depois se junta com a Vilma no horário das 16h às 22h.

Das 6h e às 12h a distribuição das tarefas ocorre, assim: Andréia, após limpeza dos Laboratórios, fica nos Blocos H e I e faz a limpeza dos banheiros do Bloco G. Luíza, é responsável pela higienização dos Laboratórios, permanece nos Blocos A, B e Pesquisa. Quando Joana retornar do Didático II fica nos Blocos C e D. Ana, ao retornar do Didático I,

vai para os Blocos E, F e G; resumindo as trabalhadoras realizam um verdadeiro passeio pelas dependências da Universidade.

Em síntese, o rodízio é uma distribuição dos blocos por equipes de trabalho, por exemplo, no Bloco K há 01 (uma) trabalhadora responsável pela limpeza e manutenção de toda a sua estrutura e também auxílio em outros blocos, sua tarefa diária é no período de 6h às 12h, é limpando 03 (três) banheiros, 01 (uma) sala de aula com cadeiras e 01 (um) laboratório, e às 12h vai para o Bloco Didático II.

Outro exemplo, no Bloco M a distribuição da limpeza é feita entre 03 trabalhadoras (Vanda, Bianca e Camila). No período das 6h às 12h, Vanda e Bianca são fixas, Vanda limpa o 1º piso e Bianca o 2º piso. Camila vai para o Didático II e, após terminar, fica no 3º piso. Camila e Bianca auxiliam Vanda na limpeza das escadas que são limpas nas segundas e nas quintas-feiras no período vespertino. Neste bloco, há 06 banheiros, 03 laboratórios e 03 copas.

A limpeza da Biblioteca conta com 02 (duas) trabalhadoras fixas (Vanessa e Luciana). Vanessa fica responsável pela limpeza e conservação do 1º piso e das áreas de estudo, após o término continua o serviço no subsolo. Já Luciana fica no subsolo e, ao término, continua o serviço na Biblioteca que possui 05 banheiros, um laboratório e uma copa, juntamente com gabinetes.

O Bloco Administrativo é limpo por 03 trabalhadoras (Cecília, Antônia e Kelly); as tarefas ocorrem no período das 6h às 12h, Antônia, após limpar o Didático I, retorna para o bloco ficando no 1º piso e colabora na limpeza neste local. Kelly limpa o Didático II e quando terminar retorna para o 2º piso. Cecília é fixa no 1º piso, Protocolo e Centro de Gestão Acadêmica (CGA), no 2º piso limpa a sala do diretor e vice-diretor, ao término se desloca para o subsolo e auxilia Antônia. Este bloco tem 11 banheiros, uma sala para reuniões, um laboratório com computadores e 03 copas.

Na limpeza e conservação do Centro de Recursos Computacionais (CERCOMP), do Centro de Gestão do Espaço Físico (CEGEF), do Auditório e de todo o Complexo Esportivo há 03 trabalhadoras (Tânia, Dina e Luma), no período das 06h às 12h; Tânia limpa o Didático I e após terminar vai para o Auditório. Dina limpa o Didático II e após terminar vai para o Auditório também. Luma é fixa e limpa todos os dias a sala da chefia, CERCOMP, cozinha, manutenção e os 04 banheiros do Auditório. A sala da manutenção deve ser limpa todas as terças e sextas-feiras, o Almojarifado todas as quartas-feiras às 14h. A limpeza geral do Auditório ocorre nas terças e quintas-feiras, e quando houver eventos deve ser limpo todos os dias.

Para a supervisora Ângela essa divisão (rodízio) teve o objetivo de dividir o trabalho de limpeza entre as trabalhadoras, pois

*“[...] elas reclamavam que trabalhavam mais, por exemplo, sala de aula também era muito puxado, aí o que fez, o rodízio. O objetivo é que levasse mais funcionário pra aquele horário, para que tivesse uma equipe maior para limpar as salas de aula, diminuindo o serviço e distribuindo para os outros blocos. A funcionária da Biblioteca que era fixa reclamava que trabalhava mais e o objetivo foi que todas trabalhem igualmente, pra não tá sobrecarregando.” (ÂNGELA).*

O rodízio foi a saída encontrada pela empresa terceira para distribuir o serviço entre as 32 trabalhadoras [a supervisora não participa do rodízio diretamente], visando amenizar as reclamações. No entanto, o surgimento deste sistema para as trabalhadoras tem outro sentido, como se observa nos depoimentos das trabalhadoras, para elas, essa distribuição intensifica o trabalho e leva ao adoecimento.

Este esquema de limpeza contribui para a intensificação do trabalho durante a rotina dessas trabalhadoras. Eva resume o rodízio da seguinte maneira:

*“Com esse rodízio eu limpo o bloco das salas de aula, de lá eu parto para o multifuncional que é outro bloco, então fica um pouco sobrecarregado, porque além de você tá limpando um bloco você tem que sair dali correndo e limpar outro bloco. Então acaba que o serviço fica meio dividido, onde você fica fazendo mais, vai levando, tem dia que surge algum imprevisto e ter cobrir alguém. Sobrecarrega muito mais. Ultimamente tá acontecendo muito isso aqui, muita gente com atestado, tem muita gente de cirurgia não só por causa do rodízio que sobrecarrega, mas também a falta de funcionários. Quando faltam as pessoas o lugar que precisa de mais limpeza leva mais gente pra lá, aí não tem como sobrecarrega, tem dia que passa em três blocos diferentes”. (EVA).*

Eva transita por até três blocos em apenas um dia de trabalho, causando um desgaste físico ao limpar e também ao caminhar por entre as dependências da Universidade, descendo e subindo escadas. A principal queixa centra-se na falta de trabalhadoras, seja por adoecimento ou pela quantidade de trabalho que é superior à quantidade de trabalhadoras, na opinião dela.

Bruna comenta que limpar os blocos Didáticos não é fácil, principalmente subir e descer as escadas com baldes cheios de água, quando chega a tarde as dores na coluna e nas pernas são insuportáveis. Em suas palavras,

*“[...] o elevador vive quebrado. Às vezes você tem que andar um corredor inteiro com os baldes. Algumas meninas têm os carrinhos. Acho assim, se*

*todo mundo tivesse esses carrinhos, os corredores são enormes né. Você sabe, você tem que pegar o balde aqui e levar ele lá no começo do corredor você vir lavando de lá pra cá. É muito pesado, muitas salas em um dia.” (BRUNA).*

É! A jornada não é nada fácil, é seguir pelos corredores sem os equipamentos necessários para aliviar o cansaço, são horas e horas em pé, no ritmo dos movimentos repetitivos de passar pano para cá e para lá. Nos baldes a água limpa em poucos instantes se suja com o pano cheio de poeira, há laboratórios a serem limpos com os computadores, livros e tantos outros utensílios, alguns muito delicados, o que exige uma atenção maior.

Outro fator que chama a atenção é o número de cães (aproximadamente 30 cães) que circulam livremente pela Regional Catalão da UFG, estes acabam sujando banheiros, salas e outras dependências. Muitas são as reclamações com relação à circulação destes animais que sujam e deixam um odor ruim, o que dificulta muito a limpeza.

A falta de trabalhadoras na empresa terceira é um dos elementos da precarização do trabalho dessas mulheres que sabem da necessidade de contratar mais trabalhadores/as para a limpeza. Ângela afirma que “[...] *tem a necessidade de aumentar no turno da noite, pelo menos mais uma*”. A intensificação do trabalho pode ser explicada pelas características do novo modelo de produção pautado na redução de custos na produção e consequente redução de trabalhadoras, como observado na Regional Catalão.

É preciso lembrar que na Universidade há outros ambientes a serem limpos, os quais não foram retratados de maneira direta, mas fazem parte dos blocos e das áreas externas, como os corredores, gabinetes, esquadilhas, dentre outros que, juntos, compõem as dependências do Campus I e II – este último campus ainda não recebe alunos/as, pois está em fase de construção. Aos sábados 8 (oito) ou 10 (dez) trabalhadoras realizam a faxina geral de todos os 90 (noventa) banheiros do Campus I.

A limpeza das salas de aula, que contêm em média 30 (trinta) cadeiras e o quadro negro, é feita todos os dias, já as vidraças são limpas em dias previamente agendados com as trabalhadoras. Aliado ao trabalho cansativo e repetitivo destaca-se o ir e vir das trabalhadoras o subir e descer escadas, pois muitas vezes o elevador apresenta defeito e os baldes são carregados por elas quando não possuem os carrinhos (Foto 03) para transportar os equipamentos e utensílios de limpeza, os baldes são cheios nas torneiras localizadas nos banheiros ao final dos corredores, próximos às escadas.

Ter os equipamentos necessários para a realização da limpeza e bem estar das trabalhadoras é fundamental por evitar lesões à saúde de todas, assim como dinamizar facilita a movimentação por toda a área a ser higienizada.

**Foto 03** – Carrinho para transportar itens da limpeza da *Interativa Serviços* na RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

Ao longo da pesquisa de campo, houve desligamentos e remanejamento no quadro de trabalhadores/as da *Interativa Serviços*, com a saída de Maia, Elisa, que trabalhava no diurno, passou para o noturno e se desligou em novembro. Durante o ano de 2016 foram registrados 22 desligamentos, os quais foram motivados por problemas de saúde, ou por necessidade de cuidar dos/as filhos/as menores como Letícia que saiu em maio, ou também pela iniciativa dos/as próprios/as trabalhadores/as que arrumaram outros empregos ou já não tinham condições de atender às exigências da empresa.

Assim, podem-se destacar as características mais conhecidas do novo mundo do trabalho no final do século XX que, para Neto (1998), são:

[...] 1) desemprego crescente, com a desregulação do mercado de trabalho e aumento da incerteza; 2) o aumento das mulheres na PEA; 3) o aumento dos trabalhadores em tempo parcial, com contratos de trabalho não-padronizados e/ou precários; 4) queda da taxa de sindicalização e/ou não-reconhecimento dos sindicatos; 5) expansão do individualismo e declínio da ética da ação coletiva; 6) desemprego juvenil crescente, informalidade e economia subterrânea marginal. (NETO, 1998, p.88 e 89).

Essas características estão presentes na vida da classe trabalhadora, sendo intensificadas mediante as transformações econômicas, principalmente em períodos de recessão. No caso das empresas de menor porte, como a *Interativa Serviços*, as interferências

são gritantes como se observa ao longo da pesquisa de campo. O rodízio, além da redução de custos interfere na sociabilidade, diminuindo os laços afetivos entre os/as trabalhadores/as e a comunidade acadêmica, favorecendo o individualismo e o declínio da organização sindical.

Antunes (2000) percebe que as transformações geram um desemprego estrutural sem precedentes na era moderna que atinge o mundo em escala global. De maneira sintética, há uma processualidade contraditória, pois de um lado reduz o operariado e do outro aumenta o subproletariado. Incorporando o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços, conseqüentemente aumenta-se o trabalho feminino, na contramão estão os mais jovens e mais velhos. Portanto, é um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

O desemprego também é um elemento presente no mundo dos que estão empregados e muitas vezes se submetem às regras e ao trabalho cansativo por medo desta condição. Na empresa *Interativa Serviços*, como foi apresentado a rotatividade é grande, o que gera uma tensão entre as trabalhadoras causando um dilema: continuar suportando as dores ao final do dia de labor ou pedir demissão e perder os direitos e o seguro desemprego? Muitas trabalhadoras suportam até o limite, mas continuam, pois precisam do emprego, mesmo que precário.

O trabalho na limpeza envolve todos os membros do corpo no manuseio de vassouras, rodos, no torcer o pano, no transporte de baldes com água, no contato com produtos químicos, dentre outros. O sistema de rodízio, na opinião de Bruna, agrava os danos à saúde, nas palavras da trabalhadora “[...] *eu estou limpando a sala aqui, aí eu tenho que andar no Sol quente pra ir para o outro bloco, depois te chama pra ir para outro lugar e você tem que ir, isso é muito cansativo, esse cansaço tem a ver com rodízio porque todo mês troca*”. (BRUNA).

No relato de outra trabalhadora também aparece o desgaste da rotina, Ângela afirma: “[...] *eu trabalhava a noite, e não tinha rodízio. Por eu gostar muito de trabalhar, eu não tinha problema de coluna, e agora nesse trabalho que estou, tenho que andar muito, ficar no sol, e antes eu trabalhava na sombra*.” (ÂNGELA). Ângela é a atual supervisora e dentre suas atribuições está a de circular por toda a Universidade, que possui aproximadamente 1 milhão de m<sup>2</sup>, para fiscalizar o trabalho das outras, o que também é um trabalho duro. Interessante observar aqui mais uma estratégia do capital no sentido de segregar as trabalhadoras através da hierarquia, colocando as iguais em patamares diferentes e gerando a competição e o lugar do vigiar e punir entre os iguais.

Observa-se que Ângela exercia suas atividades na sombra e quase não andava por não vivenciar diretamente o rodízio. Logo, a afirmativa de gostar muito de trabalhar demonstra a alienação em que vive a trabalhadora, que, nas palavras de Albornoz (1992), é uma consequência da racionalização do capital, diante da divisão social do trabalho. Na alienação o/a trabalhador/a vende seu tempo, sua força de trabalho.

A empresa aliena o pessoal no indivíduo do ser social, exige-se a especialidade de uma massa de autômatos. A rotina de trabalho é fragmentada, sendo que cada trabalhador/a faz o seu trabalho, assim: “[...] o processo total sendo invisível o produto e o mesmo trabalho são alienados do produtor. Também as potencialidades intelectuais lhe são alienadas, pois a rotina, que visa o barateamento da produção, leva todos à idiotia da especialização.” (ALBORNOZ, 1992, p. 35-36).

A rotina aparece fragmentada na divisão (rodízio) que quebra laços de vivência que poderiam ser estabelecidos. No caso das trabalhadoras da *Interativa Serviços* há uma questão no processo de alienação que é ainda mais perversa: elas, através do seu trabalho, são as responsáveis pela produção de um conhecimento ao qual elas têm acesso – não há nenhuma delas que estuda na Regional ou já realizou o curso superior.

Dando continuidade, a pesquisa realizou a seguinte indagação “Se pudessem mudar algo na *Interativa Serviços*, o que seria?” Bruna respondeu veementemente que seria:

*“O rodízio primeiro. Colocar mais funcionários, porque eu estou sozinha na parte da manhã. Sou responsável pelo bloco da Engenharia no piso 1 e 2. A gente chega 12:00h e até as 16:00h. Não dá pra fazer nada, porque não pode ter movimento quando você estiver lavando. Então o que der pra você fazer, você tem que fazer no intervalo das aulas. Às vezes você faz serviço de 03 pessoas. Os carrinhos ajudariam bastante, pelo menos você não carregaria esses baldes pesados. Chega a tarde você está com coluna morta. Dá a tarde e a gente não dá conta nem de subir na moto”. (BRUNA).*

Percebe-se que o rodízio é um elemento da superexploração do trabalho na *Interativa Serviços*, por meio dele é possível redistribuir o serviço entre as trabalhadoras, mas sempre de forma desigual para estas, o que gera descontentamentos, como visto. No entanto, como destacado nos depoimentos, as trabalhadoras relatam a necessidade de aumentar a quantidade de trabalhadores/as para, assim, diminuir a sobrecarga de trabalho, mas este não é o objetivo da empresa.

A falta de pessoal e a falta de equipamentos, como carrinhos para transporte de baldes de água e outros equipamentos de trabalho, aliviaria o desgaste físico, mas também este não é o objetivo da empresa. Também se observou o estado precário de outros equipamentos

como vassouras, rodos, panos, luvas e a falta de materiais de limpeza adequados, o que só agrava as condições de trabalho.

Sobre a implantação do rodízio, Isis afirma que a supervisão não quis debater com os/as trabalhadores/as a respeito do sistema de revezamento na limpeza, a trabalhadora relata que certo dia:

*“[...] simplesmente chegou, vai ter o rodízio, vamos fazer isso, vamos aquilo e pronto. E de uma hora pra outra resolveram que não era para carregar os materiais do seu local de trabalho e é pra cada uma chegar e usar o que tivesse lá. E aconteceu desse jeito. Muito ruim, porque às vezes você chega no lugar, as vezes até não é ruim todo tipo de serviço, mais pelo primeiro dia, é muito difícil, você chega fica perdida, não pode levar o seu material, os rodos não prestam, é muito ruim. Hoje, depois do rodízio é uso coletivo, antes, cada uma era dona. A gente fica até meio estressada, ontem estava todo mundo com dor de cabeça por ser o primeiro dia”. (ISIS).*

Nota-se que a mudança radical na forma de organização do trabalho gerou um desconforto entre as trabalhadoras e a supervisão por não ouvir os/as envolvidos/as, além da redistribuição do material de trabalho que deixou de ser de uso pessoal e passou a ser coletivo. As mudanças na rotina de trabalho são sempre muito complicadas para o/a trabalhador/a, pois altera as relações sociais, bem como as condições de realizar o trabalho.

Na Regional um exemplo pode ser o da trabalhadora que era responsável pelo Bloco A, na Unidade Acadêmica Especial de Geografia. Ela trabalhava lá há quase dois anos e é muito querida por todos/as, que sempre a presenteavam e pagavam uma caixinha para que ela fizesse café para os/as docentes. A mudança de local abala estas relações, causa estranheza, muda a rotina.

Os homens não participam do rodízio, por serem os únicos responsáveis pela limpeza de calçadas e passarelas, recolhimento do lixo e demais tarefas que envolvem a limpeza externa. Miguel dá sua opinião sobre a distribuição, para ele, as trabalhadoras estão sendo muito exploradas:

*“[...] porque aqui é grande e poucos funcionários pra mais de 5 mil alunos. Eu já fui encarregado de firma. Já debati muitas vezes com elas sobre a carga horária. É 02 pessoas para fazer 03, 04 atividades numa só, isso aí não é justo. Ela [supervisora] quer que a gente termine o serviço aqui, correr pra outro e aquela coisa também, que vai dar advertência. Desde quando que o funcionário não tem o direito pra ir ao banheiro, eles quer que a gente vá ao banheiro na hora do café da manhã e na hora do almoço e na hora que vai embora. Qual ser humano que aguenta. Não existe isso. Eu trabalhava de frentista antes de trabalhar aqui e tem aquela lei que protege os trabalhadores, porque o frentista antigamente não podia sentar e hoje*

*não, o sindicato e os fiscais estão pegando em cima, agora qualquer posto tem banquetinhas, os tamboretas para os frentistas sentar. Não existe isso, você levantar cedo até à tarde sem sentar um pouquinho, porque se pegar a gente sentado leva advertência. Aí 02 advertências vai ser uma suspensão, se continuar pegando da mesma forma, aí vai mandar embora por justa causa. Eu já até debati com as duas encarregadas, para mandar embora por justa causa é só se roubar ou brigar ou matar um aqui dentro da firma, do contrário não existe isso. Como vocês vão mandar uma pessoa embora por uma coisa simples? Vocês tem como comprovar? Eu já gravei tudo, eu gravei, porque meu objetivo, se eles me mandar embora eu procuro meus direitos como trabalhador”. (MIGUEL).*

O depoimento de Miguel é rico em detalhes, o trabalhador relata o cotidiano dentro da empresa terceira, afirma com veemência a situação das trabalhadoras diante da sobrecarga de trabalho. Outro fator apontado é a domesticação do corpo, o fato de não poder se sentar, não poder ir ao banheiro quando necessitar e, caso sejam vistas sentadas pela supervisão, recebem uma advertência; no caso de reincidência podem ser demitidas com justa causa, num vigiar e punir constante <sup>13</sup>.

Claramente, há a ameaça da perda do emprego caso não sejam seguidas as normas da empresa e, conseqüentemente, o corpo é “adestrado” pelo sistema para que se torne ainda mais produtivo, gerando a exaustão. Vanda também relata a rotina de trabalho na limpeza: “[...] trabalho muito tempo agachada, não pode sentar, dá dor nas costas, muito esforço físico”. O esforço físico exigido para a limpeza é ainda maior quando há a pressão de uma supervisão que oprime numa relação de poder em que quem precisa do emprego se submete às regras impostas.

Nesse sentido, Isis, durante a entrevista, falou sobre as condições de trabalho e informou que sua rotina é cansativa, em suas palavras o:

*“[...] stress que a gente fica das pessoas ficar em cima da gente. Porque eu acho, pra trabalhar basta falar o que você tem que fazer. Não precisa ficar em cima, do jeito que fica. Então a Interativa tá muito difícil por isso. Porque tá assim, você tá trabalhando sob pressão. Você não tem aquela liberdade de trabalhar, todo tanto que você faz pra eles tá pouco, por chefes daqui né, não sei os de lá, [faz referência à supervisão geral da empresa]. Então você nunca se sente realizada, hoje eu trabalhei, eu fiz meu serviço, eu estou tranquila. Não, sempre há o que falar, se eu limpo uma sala a pessoa tem que chegar e falar, tá faltando isso. Eu acho que é isso que está adoecendo as funcionárias da Interativa, porque você nunca tem aquela recuperação, você nunca recupera, nunca chega ao alvo que eles querem.” (ISIS).*

---

<sup>13</sup> Como é retratado por Michel Foucault (2011).

Pelo relato da trabalhadora, entende-se o drama vivido pelas trabalhadoras e trabalhadores da empresa terceira, a jornada de trabalho é preenchida pelo *stress* em decorrência da pressão constante exercida pela supervisora – que, é claro, em algum momento também sofre pressão dos patrões –, reproduzindo a lógica da exploração e da fragmentação.

O adoecimento de funcionárias por não haver tempo hábil de recuperar o corpo para o próximo dia é uma das consequências e pode ser observado no relato de praticamente todos/as entrevistados/as que falam de uma rotina de trabalho intenso que impõe a todos/as o desgaste físico e mental, elementos que fazem da vida cotidiana o reduto da precarização. E o rodízio é o elemento apontado como o responsável, revelando um desconhecimento das formas de exploração no capital, afinal, o mesmo é apenas mais uma das perversas formas que o capital se utiliza para extrair a mais valia.

O rodízio na limpeza interna é alterado a cada mês, para que haja circulação de todas as trabalhadoras por todos os ambientes dentro da unidade de ensino, com ressalva das trabalhadoras fixas. As trabalhadoras são distribuídas de acordo com a quantidade de trabalho, há blocos que necessitam de mais trabalhadoras, como a Biblioteca que conta com 02 trabalhadoras, o bloco das Engenharias que também tem 02 trabalhadoras, no Bloco A e há apenas 01 trabalhadora para limpar salas, banheiros e laboratórios.

Essa distribuição obedece à sequência alfabética dos blocos, conforme descrito anteriormente, porém, pode sofrer alterações, seja por parte das trabalhadoras, como ocorreu com uma gestante que, por recomendações médicas, não poderia subir escadas e ficou fixa durante os meses de gestação no Bloco B. Outra alteração vincula-se ao período de faxinas, sendo elaborada escala de trabalho própria e quando possível há remanejamento de todas as trabalhadoras do noturno para o diurno.

### 5.1.1 A vida cotidiana das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços* na RC-UFG

Apresentar o cotidiano da classe trabalhadora é falar das relações de gênero, elucidar os detalhes da jornada de trabalho composta pelo trabalho remunerado e o trabalho doméstico. E, no caso específico das trabalhadoras da *Interativa Serviços*, observa-se a dupla jornada ou até mesmo, a tripla jornada de trabalho, quando se dedicam à realização de trabalhos extras nos finais de semana, a exemplo de Eva, que faz faxinas e cozinha em festas.

Conforme aponta Carlos (2008), a produção capitalista não gera só mercadorias e mais-valia, mas também reproduz a classe dos/as assalariados/as, transformando a maioria dos

produtores diretos em assalariados/as. É na vida material que os indivíduos, para sobreviver, necessitam satisfazer algumas necessidades, podendo ser naturais ou históricas,

[...] cuja satisfação for imprescindível à manutenção da vida. Como a necessidade também determinará a ação, através da qual a necessidade poderá ser satisfeita, as relações entre os homens serão determinadas no contexto mais amplo das relações vitais, de um lado, e do outro pela capacidade de modificação da base natural, produzindo a si próprio como ser humano. (CARLOS, 2008, p. 132).

São essas relações que o indivíduo mantém com a sociedade e que emergem da vida cotidiana, entre a necessidade de reprodução do capital, variando de acordo com as condições peculiares a cada sociedade. Nesse sentido, a compreensão da vida cotidiana das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços* é possível por meio da compreensão da realidade de mulheres e homens que vivem no dia-a-dia as amarras do capital, este incorporado nas empresas terceiras e também no consumo.

Ao referir-se à vida cotidiana, Antunes (2009) fundamenta-se nos estudos de Lukács<sup>14</sup>, o qual aponta a complexidade da vida social que é mediada pelo trabalho. O trabalho é o momento definitivo das finalidades humanas, *é uma experiência elementar da vida cotidiana*, aparece diante das necessidades sociais. “[...] Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no *fazer-se do ser social* nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da *vida cotidiana*, como ponto de partida para a *genericidade para si* dos homens”. (ANTUNES, 2009, p.166, grifos do autor).

E, dentre as dimensões do cotidiano, há o trabalho e sua apropriação pelo capital por meio de mecanismos de acumulação de riquezas. Então, o trabalho deixa de ser meramente um instrumento de vivência e passa a assumir característica do trabalho como sistema de funcionamento social do capital, na forma assalariada, abstrata e estranhada.

Abordar o cotidiano das mulheres trabalhadoras na sociedade capitalista na pesquisa geográfica passa pela compreensão de que o Ser Mulher se produz, em grande parte, no lar, no espaço doméstico privado, mesmo que assumam uma atividade remunerada no espaço público; a família e os filhos ainda são de responsabilidade desta trabalhadora.

O patriarcado, que reproduz diferenças como desigualdade, encontra-se presente no dia-a-dia da mulher trabalhadora na sociedade capitalista que é marcado, de acordo com Hirata, por uma:

---

<sup>14</sup> Ver mais em LUKÁCS, G. (1987) Prefácio. In: HELLER, Agnes. **Sociologia de la Vida Cotidiana**. Península, Barcelona.

[...] aceitação e a interiorização da divisão sexual do trabalho, tanto entre trabalho doméstico e trabalho assalariado quanto dentro do próprio trabalho assalariado, é o objetivo da primeira socialização das crianças. Essa educação é anterior até mesmo à aceitação e à interiorização da autoridade por meio do aprendizado, na escola, das formas de linguagem diferenciadas de acordo com o *status* social do emissor e receptor. Assim, desde o nascimento, a menina é educada para respeitar os homens, [...] a regra de obediência da jovem ao pai, da casada ao marido e da idosa ao filho mais velho [...]. Essa formação servirá à preparação das mulheres para o trabalho produtivo. Recrutadas somente para as chamadas profissões *femininas* (não-qualificadas e com baixos salários) do setor secundário e do de serviços, a seleção é feita conforme a atitude, as maneiras, o comportamento [...]. (HIRATA, 2012, p. 135 e 136).

Na vida cotidiana das trabalhadoras entrevistadas estas questões aparecem de forma bem clara nas regras que devem seguir e na forma como a atividade laboral é distribuída, seja no lar ou no cotidiano da empresa. As tarefas distribuídas seguem a lógica patriarcal e uma fase da terceirização que reproduz no espaço público a demanda de trabalhos “naturalmente” de mulher e com salários mais baixos. E os trabalhos domésticos continuam sob a responsabilidade quase que exclusiva das mulheres que continuam a desempenhar esta tarefa como uma “obrigação”; este quadro contribui para que a trabalhadora seja explorada duplamente e, por isso, amplamente usada no processo de terceirização.

Entendemos que a entrada das mulheres no mundo do trabalho na condição de assalariadas deu-se em condições adversas em decorrência da desvantagem social e em dupla dimensão; em nível superestrutural ocorre a subvalorização das capacidades femininas, justificada pelas relações patriarcais. Muito além de explicitar a natureza dos fatores da divisão classista o capital lança mão da tradição para justificar a inferiorização efetiva de setores produtivos como a produção de bens e serviços.

Para Saffioti (2013), o modo de produção é um fenômeno histórico, em todas as concreções singulares o tempo exigido para a sua realização muda em função dos fatores sociais, culturais e econômicos de cada sociedade. Esses fatores podem ser naturais, como sexo e etnia que funcionam como válvulas de escape na pacificação das tensões sociais geradas pelo capitalismo, e podem ainda desviar a estrutura de classes, focalizando-se nas características físicas que, involuntariamente, afetam certas categorias sociais.

É por essa razão que ao levantar os elementos da vida cotidiana diante das repercussões do processo produtivo, em especial na empresa terceira *Interativa Serviços*, tem-se que pensar que os riscos, pressões, conflitos e injustiças não se restringem apenas ao tempo que o/a trabalhador/a permanece ocupado/a com o trabalho remunerado. É na vida cotidiana

que se apresenta a interação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico, a qual nos chama atenção.

A esse respeito, Costa (2010) aponta que na vida cotidiana e nas práticas socioespaciais é revelada toda a criatividade humana, ou seja, a riqueza, a qual é:

[...] desenvolvida para viver em um espaço programado *a priori*; a riqueza da vida cotidiana revela estratégias de apropriação do espaço programado que vão construindo o lugar da vida; o que não é permitido pela planificação racional é reinventado nas mais variadas formas de uso do espaço. [...] “*O ser humano só pode habitar como poeta. se não lhe é dado, como oferenda e dom, uma possibilidade de habitar poeticamente ou de inventar uma poesia, ele a fabricará à sua maneira.*” São as estratégias de sobrevivência, de apropriação do espaço, que o outro tomou, para realizar a vida. (COSTA, 2010, p. 48, grifos da autora).

Com esse entendimento sobre a vida cotidiana, observa-se o caso emblemático, relatado por Bruna, no momento da entrevista a trabalhadora estava responsável pelo Bloco O (Engenharias). Ela nos relatou que sua jornada se inicia às 5h, ainda de madrugada prepara o café da família e organiza sua marmita, saindo de casa às 5h40min para ir trabalhar na *Interativa Serviços*. A limpeza começa antes dos/as alunos/as chegarem, é preciso que os laboratórios e os diversos equipamentos estejam limpos, essa realidade é comum a outros/as trabalhadores/as.

Marx, Engels e Lenin (1981) explicam que a condição das mulheres, ocupadas com os trabalhos do lar, é sempre penosa, característica que se estende a todas as tarefas vinculadas ao espaço doméstico. Para os autores,

[...] não se trata de abolir as diferenças relativas ao rendimento do trabalho, sua extensão, duração, condições do trabalho, etc., mas o que urge é a abolição de tudo o que a oprima por causa de sua situação econômica diferente da do homem. Sabeis todas que, mesmo depois de existir a igualdade de direito, a opressão continua para a mulher, enquanto existirem os trabalhos caseiros. Na maioria dos casos, estes trabalhos são os menos produtivos, os mais bárbaros e pesados que a mulher efetue. É um labor extremamente mesquinho e que não pode contribuir, de maneira alguma, para o desenvolvimento da mulher. (MARX, ENGELS, LENIN, 1981, p. 115).

Como argumentam os autores para que ocorra o desenvolvimento efetivo da condição de mulher enquanto ser oprimido é preciso extinguir qualquer forma de opressão de gênero, assim, ainda que haja igualdade de direitos, as mulheres ainda continuam sendo as responsáveis pelo trabalho do lar, mesmo quando trabalham fora. A autonomia feminina está além do acesso ao mercado de trabalho e com ela a remuneração e, as relações sociais serão

libertadoras quando as mulheres conseguirem ter poder sobre o seu corpo e obter acesso a informações, além de não serem mais as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico.

As trabalhadoras saem ainda de madrugada de suas casas em direção à Universidade, antes mesmo de o transporte público estar transitando pelas ruas da cidade, e algumas trabalhadoras, como Vanda, vão de bicicleta para o trabalho. Esta trabalhadora relatou ser essa a maior dificuldade de seu cotidiano, justamente o trajeto de casa até o local de trabalho, como afirma:

*“[...] já passei por um momento difícil no dia que um mala veio atrás de mim, a maior dificuldade é estar aqui antes das 6:00h, porque não tem coletivo nesse horário, eu tenho que vir de bicicleta, dar um jeito, agente ganha transporte e não tem como vir, eu moro num lugar muito arriscado” (VANDA).*

Além do trajeto há outras dificuldades no dia-a-dia dessas trabalhadoras, como conciliar as jornadas de trabalho. Isis apresenta sua jornada: *“Eu levanto 4:45h, ainda de madrugada. É bem puxado. Faço café, venho trabalhar né, aí trabalho até 16:30h da tarde e aí volto pra casa de novo. Esse é puxado. O mais puxado é aqui [Universidade]”*. Para Isis, o trabalho remunerado é mais puxado que o trabalho doméstico e sua afirmação pode estar associada ao fato da flexibilidade em realizar as tarefas do lar ao longo da semana e quando possível tem a ajuda de algum membro da família, ao contrário do trabalho na Universidade.

Miguel, o único homem que quis participar das entrevistas, foi objetivo ao dizer: *“Vou pra minha casa, cuidar da minha casa, lavar roupa, arrumar casa, lá em casa faço de tudo”*. O trabalhador mora com um filho de 12 anos e não tem companheira, seu cotidiano é dividido entre trabalhar na *Interativa Serviços* e os cuidados com o filho. Este fato revela outra dimensão do trabalho doméstico que necessita ser realizado, senão por uma mulher por outro, pois é fundamental na reprodução da vida.

A prática cotidiana de todos/as os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* que trabalham no diurno inicia-se antes dos/as alunos/as chegarem, em pouco tempo, cerca de uma hora, é preciso que os laboratórios e os diversos equipamentos estejam limpos para que o dia letivo comece. Na tentativa de demonstrar o quanto é corrido, Bruna destaca:

*“[...] você tem que dar conta antes da turma chegar. O serviço pra uma só é muito, muito corrido. Lavar o corredor, as janelas que é cheia de bosta de pombo, prega e aí na moda do outro, vassoura, sabão e rodo só. Você tem que lavar antes da turma chegar e mais 30 computadores dentro da sala pra uma só pessoa limpar é muito pesado”.* (BRUNA).

Bruna inicia suas atividades às 6h dispondo de 01 hora para realizar a limpeza das salas de aula com cadeiras escolares, corredor e vidraças, conforme descrito acima há a obrigatoriedade de dar conta do serviço antes da turma chegar. Apenas os banheiros são limpos nos horários de aula, quando não há movimento intenso. É corrido para as trabalhadoras deixar tudo limpo antes dos/as alunos/a chegarem e quando chegam em pouco tempo já está tudo sujo.

Nas entrelinhas da rotina de trabalho está a invisibilidade do trabalho de limpeza, uma atividade essencial para o funcionamento da Universidade que, aos olhos daqueles/as que não querem ver, passa despercebido. A desvalorização da profissional responsável pela limpeza pode estar relacionada ao fato de serem terceirizadas e também por estas mulheres realizarem atividades historicamente desvalorizadas.

Miguel apesar das dificuldades em sair cedo de sua casa, demonstra felicidade em trabalhar na *Interativa Serviços*, só lamenta não dispor de mais tempo para ficar com seu filho que reclama da ausência do pai: “[...] *porque eu saio muito cedo e chego muito tarde, ele sente muita falta minha. Eu sou o pai e a mãe dele.*” (MIGUEL). O sistema de trabalho em que o trabalhador está envolvido lhe impossibilita a convivência com o filho, fato que compõe a vida cotidiana de inúmeros trabalhadores/as que são obrigados a abrir mão da convivência com a família.

Situação parecida é vivenciada por Bruna, ao ser questionada sobre o momento de lazer a trabalhadora respondeu:

*“No final de semana fico em casa para descansar. Para pegar na segunda não tem jeito de você sair. Você não consegue. Não dá é muito cansativo. Chega final de semana você quer um lugarzinho para você descansar. A minha filha, ela cobra e meu esposo também cobra muito pra gente sair. [E como você resolve essa cobrança?] Olha eu tô cansada e não tem como. Aí a gente até discuti e causa uma discussão porque às vezes ele quer sair principalmente, final de semana que a gente tem que tá faxinando o banheiro é muito cansativo porque junta o cansaço da semana e joga tudo no sábado. Chego em casa tem que arrumar casa, colocar as coisas no lugar. Durante a semana você chega e passa por cima. Porque tem que passar por cima, se você for pra arrumar todo dia, tudo que tem pra fazer em casa, você não dá conta”. (BRUNA).*

Sobre a ausência do lar enquanto está no trabalho remunerado e da carga de trabalho após rodízio, Isis destaca:

*“Meu marido já mandou eu, desistir muitas vezes, muitas vezes eu chego em casa choro pra desabafar e ele já falou pra mim parar de trabalhar, você*

*não aguenta mais isso. Nós tá até pegando atestado depois desse rodízio, aumentou demais os atestados, demais mesmo porque a gente adoce, então acho que mexe muito com o psicológico”. (ISIS).*

A trabalhadora expressa vontade de desistir, deixar de trabalhar na empresa terceira, porém sabe como ninguém de suas necessidades e prioridades. O trabalho remunerado lhe garante o sustento e a possibilidade de comprar algumas coisas que deseja. Esse dilema acompanha a trabalhadora que precisa sair de casa para buscar o sustento de si e da família, a questão de ir trabalhar ou não é uma falsa opção, pois não há como não ir trabalhar em se tratando da classe trabalhadora.

A respeito da valorização da profissão as trabalhadoras Isis, Eva, Bruna e Vanda mencionaram que *“deveria ganhar mais um pouco<sup>15</sup>”*. *“Porque o salário do Brasil é baixo”*. *“Porque o custo de vida é muito caro e o serviço é muito”*. *“Não temos benefício de saúde”*. *“Ganho pouco e trabalho muito”*. *“Porque nossa carga horária é longa”*. Nota-se clareza na condição de trabalho diante da informação de que deveriam ganhar mais, pois trabalham muito e o salário não corresponde às necessidades básicas para recompor suas energias que serão gastas no outro dia.

Outro fato que Miguel aponta é o horário do almoço, para o trabalhador o horário é irregular, *“[...] porque a gente levanta cedo, almoça às 10h30min e sai às 16h30min. É muito desconfortável, porque meu horário onde eu trabalhava era 13h. É um horário assim que eu não me adaptei com ele”*. Este desconforto é em decorrência do organismo não estar adaptado ao tempo cronometrado, o tempo da produção.

É outra característica da precarização do trabalho, as refeições são realizadas de acordo com o tempo do trabalho e não do organismo, assim como outras funções fisiológicas que precisam ser “educadas” a partir do tempo do capital, redefinindo o corpo e o tempo dentro de outra lógica. O/a trabalhador/a precisa ser reeducado/a, seu metabolismo é reprogramado para o novo horário de se alimentar, descansar e trabalhar. As mudanças nem sempre são assimiladas pelo corpo que reclama e adoce como observamos nas falas dos/as trabalhadores/as.

O horário de almoço é das 10h30min às 12h, algumas vão em suas casas e outras trazem de casa a marmita e realizam suas refeições no local de trabalho. É preciso levantar mais cedo para ter o tempo necessário para o preparo da refeição para si e para outros membros da família, além de lavar roupa, limpar a casa, lavar a louça e outras atividades

---

<sup>15</sup> A remuneração paga às trabalhadoras é o salário de R\$ 948,00, mais Vale transporte de R\$ 5,80 por dia de trabalho e mais Vale alimentação no cartão de R\$ 12,00 por dia de trabalho.

domésticas. Este fato nos mostra que há uma quantidade de trabalho doméstico, realizado pelas próprias trabalhadoras que completa o universo do trabalho produtivo, ou seja, é a geração da mais-valia no ambiente familiar.

A Foto 04 mostra a marmita com o almoço de Bruna, percebe-se a falta de nutrientes essenciais para a saúde. Ao conversar com todos/as sobre a alimentação foram unânimes em afirmar que comem pouco para não passar mal, pois o trabalho é pesado e “*trabalhar de barriga cheia pode ser perigoso*”, “*são escadas a subir e descer, baldes com água e ficar em pé o tempo todo*”.

**Foto 04** – Refeição de uma das trabalhadoras da *Interativa Serviços* na RC-UFG



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

Nota-se a precária condição da alimentação das trabalhadoras por não terem tempo suficiente de irem a suas casas e por reduzirem a quantidade da alimentação, aquelas que têm filhos/as alegam insatisfação por não compartilharem deste momento e terem que deixar os/as filhos/as sozinhos/as ou na companhia de parentes. Esta realidade faz-se presente no cotidiano das trabalhadoras e acentua a precarização do trabalho no sentido de não desfrutarem de tempo necessário e nem de alimentação saudável, condições que podem acarretar problemas de saúde.

Esse horário do almoço é corrido, conforme argumentam as trabalhadoras, é 1h:30min, tempo para a refeição e um breve descanso. O tempo do ócio passa rápido e não é suficiente para repor as energias gastas na jornada de trabalho. Muitos/as trabalhadores/as

fizeram apenas uma refeição antes de sair de casa e geralmente pobre em nutrientes, sendo que às vezes foi apenas um café e as energias gastas nas tarefas já foram muitas até o horário do almoço.

No noturno todas as 05 trabalhadoras jantam ou fazem um lanche durante o período das 17h às 18h, o alimento é comprado pelas próprias trabalhadoras. Esta é a realidade de grande parte dos/as trabalhadores/as brasileiros/as que se alimentam mal e gastam muitas energias no processo produtivo braçal, acarretando doenças, desgaste físico, fadiga, cansaço demasiado e outros sintomas que afetam quem come mal e trabalha muito. Para os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* é o prazo de engolir a comida e tentar descansar um pouco para dar continuidade ao trabalho.

A Foto 05 mostra as trabalhadoras após o almoço em um espaço sem muito aconchego, a área de convivência, que após a refeição é tomado por trabalhadoras cansadas que anseiam por alguns minutos para se “desligarem” dos problemas, do cansaço e encontram apenas cadeiras duras, de madeira, frias para o acolhimento, as bolsas servem de travesseiro e ajudam no momento de breve descanso. O celular é a companhia para ajudar a rir um pouco em meio a tanta dureza do cotidiano de labor, o tempo é curto, foram-se os 90 minutos e logo o descanso dá lugar ao segmento da jornada.

**Foto 05**– Trabalhadoras da *Interativa Serviços* durante o descanso na área de convívio na RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

Outros nem mesmo a cadeira encontram, ficam pelo chão frio e duro mesmo, como nos diz Miguel, que prefere o frescor do chão perto dos tanques e reclama que deveria haver um lugar melhor para o descanso. A consciência das necessidades aflora, mas a realidade é o chão e os poucos minutos de descanso antes de encerrar a jornada. O celular continua sendo a companhia para, quem sabe, amenizar o desconforto causado pelo mau jeito em se deitar entre os tanques enquanto se sonha com os bancos de madeira da outra empresa onde já se trabalhou.

Miguel (Foto 06) prefere se deitar no chão, pois segundo o mesmo, “[...] a gente tem que deitar onde a gente se sente bem. Eu deitei ali porque ali é um lugar fresquinho. [...]”. O local escolhido é próximo ao ralo de escoamento da água. Para o trabalhador o local ideal para o descanso seria “[...] que nem lá onde eu trabalhava, lá tem o refeitório aí o povo almoça e vai lá pro galpão, lá tem bancos de madeira e cimento aí quem quiser deitar deita”. (MIGUEL).

**Foto 06** – Trabalhador da *Interativa Serviços* deitado no chão na área de convívio na RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

Há também aquelas que buscam a sombra de árvores que existem na Universidade como o pé de jambrocha e conforme mostra a Foto 07. Na sombra, em espaços improvisados para o descanso, repousam, jogam conversa fora. A falta de condições mínimas para o descanso dos trabalhadores e trabalhadoras impressiona e causa indignação. Como se recuperar de uma extenuante jornada de trabalho nestes locais? Mas, a estratégia adotada chama a atenção – se não há o lugar para descansar ele é produzido com o que existe, mostrando as riquezas das estratégias de sobrevivência no cotidiano.

**Foto 07** – Trabalhadoras da *Interativa Serviços* deitadas na calçada da RC-UFG.



Fonte: Pesquisa de campo (2016). Autora: ARAÚJO, L. L. de

O horário de almoço dos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* é preenchido com um rápido almoço, deixando mais tempo para o descanso, e, mesmo que não haja conforto, deitar sobre cadeiras ou até mesmo no chão já traz algum alívio para as pernas. Vanda diz ser “[...] ruim, porque não tem nem onde descansar, tinha que ter uma salinha pra gente tirar o horário do almoço, deitar um pouquinho, tirar um cochilo, pra gente descansar, porque a gente deita é no chão né”.

Dentre outros elementos do cotidiano há relatos sobre a convivência com a comunidade acadêmica. Isis afirma ter ouvido de alunos “[...] ‘eu não vou pegar esse papel do chão porque elas trabalham, tão aqui pra isso’, a gente chega a escutar desse jeito. Aqui tem professores que nem descarga nos banheiros não dá, a gente sabe quem que é a pessoa, a

*gente já se acostumou com a pessoa que vai aos banheiros e nem descarga dá.”* Ocorre a desvalorização do trabalho feminino, a invisibilidade do trabalho que se assemelha ao trabalho doméstico e está impregnado pelas relações de poder entre o professor e a trabalhadora da limpeza.

As relações são tensas também por outros elementos como a invisibilidade do trabalho e a conseqüente desvalorização das tarefas realizadas e, muitas vezes, nem mesmo um “Bom dia!” as trabalhadoras recebem de algumas pessoas que circulam pela Regional. Essa desvalorização parte até dos amigos das trabalhadoras, como bem detalha Bruna ao responder se já sofreu algum tipo de preconceito por ser uma trabalhadora terceirizada:

*“A já, fala lavadora de privada. É o que a gente sabe fazer né não tem estudo então tem que lavar privada né? esses comentários partem até de amigos mesmo. Às vezes numa brincadeira que joga na cara às vezes eu falo prefiro ser lavadora de privada do que vender droga, roubar, ser prostituta. Pelo menos é o serviço honesto. Ganhando meu dinheiro posso entrar em qualquer lugar que eu sei que o meu dinheiro é honesto é o dinheiro suado, mas é honesto”. (BRUNA).*

Isis em seu depoimento afirma:

*“[...] aqui tudo que acontece sempre cai do nosso lado. Às vezes a gente trabalha nos departamentos e tem geladeira, as pessoas levam as coisas aí some as coisas da geladeira, aí eles falam que foi às faxineiras e sendo que nós é as únicas que não mexe. Nós não temos coragem de mexer. Eu pelo menos nem abro a geladeira no lugar que eu estou. Se as coisas sumir foi as faxineiras, são capazes de falar pra nós que foi nós. Então isso é uma coisa que prejudica muito nós, muito mesmo. Tem lugar que temos que limpar, tem outros que não, varia de lugar. Isso não aconteceu comigo. Hoje eu estou lá nessa geladeira, nesse lugar, só que eu não lavei a geladeira”. (ISIS).*

Passar por essas acusações no ambiente de trabalho traz conseqüências à autoestima das trabalhadoras, são reflexos dos conflitos sociais presentes no cotidiano de uma classe que vive no mundo competitivo. Intensifica a precarização da vida dessas mulheres que se veem acuadas mediante os desdobramentos, as relações de poder desiguais que impõem às mulheres da limpeza a condição de inferiores aos demais trabalhadores/as.

Para, o convívio com a comunidade acadêmica, principalmente com os/as docentes é:

*“[...] de boa, temos que respeitar, você vai limpar uma sala aí pede licença ele sai pra tomar um café. Tem outros que não arreda o pé pra você limpar. Você acaba de limpar uma cozinha aí a pessoa tá vendo que você tá*

*limpando, tem a placa piso molhado aí a pessoa fala 'vou pegar só um copo de água' e tá vendo que você tá passando o pano e entra com os pés sujos. Eu acho uma falta de respeito com a gente, mas a gente trabalha né. Não é porque a gente é faxineira, lavadora de privada que pessoas podem ficar humilhando desse jeito". (BRUNA).*

Bruna aponta os dois lados, há pessoas que colaboram e respeitam o trabalho, não atrapalhando na limpeza, por outro lado há aqueles/as que ignoram a presença da placa de aviso sobre o piso molhado e fazem a trabalhadora limpar novamente. O conflito cotidiano é latente, pois a trabalhadora vive e percebe a discriminação, mas por sua condição de trabalhadora terceirizada não argumenta com a pessoa por receio de perder o emprego. São situações que contribuem para a precarização da vida. Na mesma Universidade encontram-se diferentes relações desiguais, não só as de gênero, mas as relações de poder entre quem manda e quem obedece.

No início da fala Bruna afirma ser “De boa” o convívio com a comunidade acadêmica, mas, ao longo de seu depoimento, nota-se a contradição, os conflitos sociais, a desvalorização do trabalho das mulheres que estão ali limpando. Esse fato se assemelha ao comportamento nos núcleos familiares, de maneira geral, o trabalho que as mulheres realizam não tem visibilidade, passam por cima e não veem, somente em sua falta que é percebido.

Eva diz gostar de trabalhar na Regional Catalão da UFG,

*“O que mais gosto daqui [Geografia] é o jeito de tratamento das pessoas, tanto os técnicos, os professores, secretários. Então fui criando laços de amizade, devido ter certo tempo, porque muitos aqui são amigos meus e vai ser a vida inteira. A gente acaba criando um elo de amizade. Então assim, o rodízio ele não é proporcional pra gente, porque quando você cria amizade no bloco, vira como se fosse sua casa. Na realidade você passa mais tempo aqui do que na sua casa. Porque num ambiente que você tem mais amizade, que é mais bem tratado você trabalha com mais ânimo e é melhor, mais dedicação. Quando eu começo a fazer amizade eu já saio do bloco”. (EVA)*

O fato de ter amizade com todas as pessoas que circulam pelo bloco faz a diferença na realização do trabalho, principalmente por ser este o local de trabalho de outras pessoas que passam horas e horas do dia juntas. O afeto faz diminuir a sensação de inferioridade, de desvalorização, o acolhimento de maneira respeitosa proporciona à trabalhadora a alegria em estar ao lado das pessoas que lhe tratam bem. Observa-se que há uma parcela de trabalhadores/as da Regional que valorizam e respeitam o trabalho destas mulheres.

Bruna, ao comentar sobre as dificuldades do cotidiano de mulher trabalhadora, afirma: “[...] eu acho difícil e como mulher o que é mais difícil como se diz é manter a casa. É daquele jeito né, mas fazer o que né?, a gente precisa. É você vir debaixo de chuva, você chegar aqui molhada aí trazer uma roupa na sacolinha pra trabalhar”. (BRUNA). São inúmeras as dificuldades cotidianas das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, principalmente as limitações de horários, trajetos e as diversas atribuições domésticas que recaem sobre as mulheres.

Para Isis, a mulher ter uma atividade remunerada, ter carteira de trabalho assinada, “[...] é bom, é bom pra gente, porque a gente tá recebendo os direitos, direito de pagar o INSS pra depois mais tarde aposentar, ajuda né, é uma coisa muito boa e, além disso, a gente ajuda em casa né”. (ISIS).

Na opinião de Eva, a mulher tem que ser independente,

*“Se você ficar dependente de marido, pai e de mãe, às vezes você não adquire o poder de investir seu dinheiro, de saber dar valor nele, ou até mesmo de sofrer repressão. Porque não é toda coisa que o marido pode te dá né. No meu caso, meu pai tem duas filhas, nós não tínhamos as coisas. Minha irmã começou a trabalhar, eu comecei a trabalhar de babá, gostei de ganhar meu dinheirinho, de ter minhas coisas. Sabe você acaba sendo independente, dar valor no que você ganha, a ajudar dentro de casa, a ter uma casa mais montada”. (EVA).*

Juntas as trabalhadoras (Bruna, Isis e Eva) nos dão um panorama da importância de estar trabalhando e principalmente do uso do dinheiro. Bruna em seu depoimento ressalta a dificuldade em manter a casa e vir trabalhar quando está chovendo; a trabalhadora deixa claro que não lhe resta escolha, tem que trabalhar. Situação semelhante é perceptível no depoimento de Isis, que considera ter a carteira assinada e futura aposentadoria como essenciais. Por último, destaca-se a opinião de Eva, com sua firmeza ao dizer sobre a importância da mulher ter seu dinheirinho e poder tomar decisão sobre ele, sem deixar as preocupações com o lar.

Há o desejo das trabalhadoras pela *valorização*, pois, como argumentado por Isis, Eva, Bruna e Vanda: “trabalhar na empresa é bom porque temos oportunidade para fazer novos amigos e conhecer pessoas novas”. “Desejo que deveríamos ser mais valorizadas nas atividades que realizamos, pois sem nós tudo seria um lixo”. “Ser mais valorizada pelo nosso trabalho porque se não fosse por nós os banheiros e salas seria um lixo”. “Devemos ser mais respeitadas e ser mais valorizadas por parte da empresa”.

Ao longo desta seção abordou-se sobre a vida cotidiana das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços*, a realidade de uma classe trabalhadora que no início do

século XXI passa por inúmeros desafios no que tange à resistência à ofensiva do capital. A terceirização irá acentuar a exploração de todos/as trabalhadores/as, por seu caráter de *máquina de moer gente trabalhadora* é preciso a atuação de um sindicato atuante.

### 5.1.2 E o sindicato?

Ao longo deste texto procurou-se retratar a terceirização e suas implicações na vida de mulheres, em especial, e homens que vivem da venda da sua força-de-trabalho, apontando o processo de desenvolvimento e as possibilidades do protagonismo feminino nas empresas terceiras, com foco na *Interativa Serviços*. Evidenciou-se que há uma urgência em debater a questão sindical em meio à prática terceirizante e diante dos diversos contratos de trabalhos flexibilizados estabelecidos.

Em decorrência da inserção tardia do Brasil no mercado mundial a prática terceirizante se dá mediante a intensidade do trabalho e a manutenção da estrutura de poder, garantindo, portanto, o padrão fordista-taylorista. Representa para a classe trabalhadora o novo modelo de contratação e gestão do trabalho, em termos gerais, trata-se de uma manifestação perversa que assola a todos/as. Os objetivos se centram em reduzir custos, mudanças organizacionais, racionalização da produção e quebra do movimento sindical, como já se argumentou.

A implantação da terceirização, como descrito, trouxe benefícios para o capital com a especialização flexível, na busca da *lean production* (produção enxuta), representando a precarização das condições de trabalho para a classe trabalhadora. Essa perspectiva é descrita por Alves (1998) como inexorável e cabe aos sindicatos lutarem para que a terceirização se instaure em sua modalidade “autêntica”, ou seja, em que a redução dos custos das empresas seria pela melhoria na produtividade e qualidade, envolvendo trabalhadores/as, fornecedores/as, subcontratantes e demais interessados que se encontram fora da fábrica.

Antunes (2000) aponta a fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho* como o maior obstáculo para a organização sindical, dentre as dificuldades está a incorporação das mulheres, pois elas historicamente estão à margem do movimento sindical, os/as trabalhadores/as do setor de serviços, trabalhadores/as em tempo parcial e contratos.

O sindicato, caso existisse em Catalão, poderia intervir em questões que já foram relatadas como o crescimento do número de problemas de saúde em função do rodízio e da falta de equipamentos de segurança e execução do trabalho. Por não ter a presença do

sindicato as trabalhadoras sentem-se ameaçadas com a perda do emprego em casos que envolvam ir à justiça do trabalho, acerto de contas, plano de saúde, vale transporte, dentre outras demandas.

Durante a pesquisa de campo pôde-se acompanhar a angústia das trabalhadoras e trabalhadores da *Interativa Serviços* que necessitam do apoio sindical para auxiliar em questões como demissões frutos de advertências, dentre outras reivindicações. Para solucionar tais problemas a supervisora Ângela organizou uma reunião com todos/as trabalhadores/as da empresa e a supervisão geral para discutirem questões trabalhistas e motivacionais.

No dia 09 de janeiro de 2017 foi realizada uma reunião entre a supervisão geral e os/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* na UFG, momento em que a supervisora geral se deslocou de Goiânia até Catalão para conversar com os/as trabalhadores/as, na intenção de acalmar os ânimos alterados por causa do excesso de trabalho, cobranças, e não pagamento do vale transporte. Durante a reunião a trabalhadora Bruna questionou a supervisora geral sobre o sindicato para o qual elas pagam contribuição, mas que nunca aparece<sup>16</sup>; a supervisora respondeu que “*Ele fica em Goiânia, quando precisarem é só ir até lá. Não estou aqui resolvendo com vocês? Pra quê o sindicato?*”.

A postura da supervisora geral ao responder Bruna deixa claro que não é para acionar o sindicato e sim resolver todos os problemas com a supervisão. Ao findar a reunião foi acordado que a empresa pagará aumento conforme acordo com a Convenção Nacional, além disso, a supervisora geral não garantiu pagamento do vale transporte, alegando redução de gastos.

Existe o sindicato, mas os/as trabalhadores/as não têm acesso a ele, pois o mesmo tem sede em Goiânia, dificultando o acesso das trabalhadoras residentes em Catalão. Houve por parte de estudantes e docentes do curso de Geografia a tentativa em orientá-las a comporem um sindicato próprio, mas não obtiveram sucesso. No desenvolver da pesquisa não se conseguiu contato com o sindicato de Goiânia, todos/as trabalhadores/as da *Interativa Serviços* não têm acesso ao mesmo.

A falta do sindicato efetivo em Catalão esta associada à crise sindical retratada por Antunes (2000) nas seguintes tendências:

- 1) uma crescente individualização das relações de trabalho, deslocando o eixo das relações entre capital e trabalho da esfera nacional para os ramos de atividades econômica e destes para o universo micro, para o local de trabalho, para a empresa e, dentro desta, para uma relação cada vez mais

---

<sup>16</sup> Informações do Diário de Campo (2017).

individualizada [...]. 2) uma fortíssima corrente no sentido de desregulamentar e flexibilizar ao limite o mercado de trabalho, atingindo duramente conquistas históricas do movimento sindical que tem sido, até o presente, incapaz de impedir tais transformações. 3) o esgotamento dos modelos sindicais vigentes nos países avançados que optaram, nessa última década, em boa medida, pelo sindicalismo de participação e que agora contabilizam prejuízos de brutal envergadura – dos quais o mais evidente é o desemprego estrutural que ameaça implodir os próprios sindicatos. (ANTUNES, 2000, p. 74, grifos do autor).

Pode-se dizer que a rotina de trabalho na *Interativa Serviços* é marcada pela riqueza e pela penúria. As mulheres estão atarefadas e assumem várias responsabilidades, há primeiramente todas as “obrigações com o lar” e, depois, o emprego que lhes garante remuneração e conseqüentemente a manutenção do núcleo familiar.

E é nessa rotina que se encontra a riqueza, está presente nas relações sociais, na busca da emancipação e no empoderamento, nas amizades, na luta por direitos são elementos que compõem/formam a riqueza do cotidiano e da vida dessas trabalhadoras e trabalhadores. A riqueza esta na subjetividade do cotidiano, nas lutas, na consciência de classe e nas estratégias de sobrevivência, no mundo perverso do capital.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O emprego terceirizado faz parte do cotidiano da classe trabalhadora, principalmente para as trabalhadoras e trabalhadores que atuam nos setores desvalorizados do mundo do trabalho. Mulheres, homens, jovens e até mesmo a população com idade superior aos 60 anos de idade que após aposentadoria se inserem no mercado, assumindo jornadas exaustivas. O fenômeno aparentemente inovador tem suas raízes na lógica do capitalismo reestruturado com o declínio do fordismo na década de 1970 e sucessivas políticas neoliberais.

Embasada por tais questões este texto dissertativo traz o cotidiano das trabalhadoras e trabalhadores de uma empresa terceira responsável pela limpeza predial da Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás (RC-UFG). Enquanto, discente na RC-UFG por 07 anos pode-se observar que a prática terceirizante envolve além das trabalhadoras/as diretamente, também discentes, docentes e toda comunidade acadêmica. E por meio dessa vivência as condições de permanência no trabalho nos chamaram atenção.

O ano de 2016 foi crucial para o entendimento das medidas contrárias aos interesses da classe trabalhadora, inicialmente houve o golpe presidencial resultando na queda da presidenta Dilma Rousseff, e conseqüentemente a saída do Partido dos Trabalhadores (PT) do poder. Após o golpe percebe-se a afronta a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio de ações como a que, ampliou-se de 03 meses para até 09 meses (06 meses, renováveis por mais 03), os contratos temporários de trabalho, assim como é projeto alterar direitos como férias, décimo terceiro salário, dentre outros.

E, no momento de crise capitalista, a terceirização aparece como salvação da classe trabalhadora, principalmente para a população marginalizada e destituída de direitos, pois vem com o discurso de aumento de emprego, quando na verdade consiste na plena realização do capital, na inovação capitalista para superexplorar mulheres e homens. Tal prática permite que uma empresa privada ou estatal possa contratar outra empresa para executar determinada atividade, não importando se a atividade é meio ou fim.

De início a Pesquisa teve a preocupação em demonstrar a Jornada Metodológica, apontando o caminho percorrido para o entendimento do cotidiano das trabalhadoras e trabalhadores da empresa terceira *Interativa Serviços*. Enquanto pesquisadora foi de grande riqueza a pesquisa de campo por apresentar elementos empíricos que enriqueceram a teoria, a análise dos dados, dos questionários e entrevistas, das imagens, de todos os registros feitos

durante a realização da pesquisa de campo, compartilhar o dia-a-dia das trabalhadoras que corroboraram para construir as hipóteses e reflexões, dúvidas e reafirmar algumas convicções.

Durante os anos (2012 a 2017) observou-se o debate em torno da terceirização, por pesquisar este tema durante a graduação em Geografia na RC-UFG, na oportunidade analisou-se a terceirização no ambiente privado. Ao longo desses anos o Projeto de Lei 4.330/2004 (dispõe sobre os contratos de terceirização e das relações de trabalho deles decorrentes) esteve “parado” e em 2015 os/as deputados/a colocam em discussão e votação, com a nomenclatura P.L 030/2015.

O dia 22 de março de 2017 foi marcado pela aprovação do P.L. 030/2015 que regulamenta a terceirização ampla, ou seja, todas as atividades produtivas poderão ser terceirizadas, não importando se é empresa privada ou estatal é passível de terceirizar. Houve manifestações populares por todas as partes do Brasil, greves em Universidades, trabalhadores/as se mobilizaram contra essa atrocidade.

Em uma “manobra espúria”, 231 deputados/as votaram pela aprovação, 188 rejeitaram e 08 optaram pela abstenção, resultando na regulamentação do Projeto de Lei da precarização total dos/as trabalhadores/as brasileiros/as. Agora, as inovadoras medidas trabalhistas impõem para todos/as trabalhadores/as possibilidade de flexibilizar férias, décimo terceiro salário, licença maternidade e dentre outros direitos conquistados. A Nova Lei destina a todos/as a precarização do trabalho intensificado com a lógica de produção voltada para a acumulação flexível, ou seja, na forma de metas ou tarefas.

Na terceirização o protagonismo feminino, acontece de modo geral nas empresas especializadas em atividades com resquício do trabalho doméstico, atividades desvalorizadas ao longo da História. A condição social das mulheres nos coloca novas indagações ao pensar nas relações de gênero no mundo do trabalho, pois a Nova Lei mexe com toda a estrutura do emprego, principalmente para os empregos em tempo parcial.

Colocam-se em questão os novos desafios para os sindicatos e movimentos contrários à ofensiva capitalista que transforma a vida cotidiana de trabalhadoras e trabalhadores que vendem sua força de trabalho. Na prática a terceirização representa o ataque a direitos trabalhistas conquistados com muita luta como: férias, décimo terceiro salário, jornada de trabalho, garantias de convenções e acordos coletivos dentre outras alterações que ferem a CLT.

Durante a Pesquisa de Mestrado presenciou-se momentos de angústias das trabalhadoras com a ameaça de demissão em decorrência dos cortes orçamentários da RC-UFG, fato vinculado à crise econômica, não pagamento do vale transporte que complementa o

salário e a necessidade de um sindicato atuante, atendendo a todas as trabalhadoras e trabalhadores.

Chamou-nos atenção à vivência cotidiana das trabalhadoras da *Interativa Serviços* o fato de todas mostrarem-se cansadas de uma jornada dupla ou até mesmo tripla, mas sempre tem um sorriso no rosto ao falar da satisfação em comprar mimos para filhos/as ou realizar uma viagem à Aparecida do Norte (SP). A alegria ao ser reconhecida por seu trabalho e por sua importância no funcionamento da Universidade, valorização que parte de alguns docentes e discentes ao contribuírem para festinhas das trabalhadoras ou por estarem no convívio diário.

O rodízio apresentado como solução para a falta de trabalhadoras e para melhor divisão entre os blocos da RC-UFG mostra-se na prática como o principal vilão das trabalhadoras que perambulam por quase todas as dependências da Universidade. A dança dos lugares dentro dos Campus I e II, colocando para as trabalhadoras uma jornada diária de cansaço e estresse por não conseguirem atingir as metas, chegando ao final do dia frustradas, além de ouvir advertências da supervisão.

Fica latente a precarização no dia-a-dia das trabalhadoras ao lembrar-se de depoimentos como: Isis, Bruna e tantas outras que nos relataram o dia de trabalho, dividido entre limpar chão, vidraças e banheiros, no subir e descer escadas com baldes cheios de água, na sujeira deixada por pombos ou cachorros espalhados pelo Campus I e ainda ter disposição para cuidar dos/as filhos/as, esposo e demais atividades domésticas.

É, pertinente alguns apontamentos para melhorar as condições de trabalho dentro da RC-UFG como: solicitar em edital o uso obrigatório de equipamentos de trabalho para todos/as como (carrinhos); número de trabalhadores/as suficientes para não sobrecarregar; exames periódicos com objetivo de verificação de lesões; abertura do Restaurante Universitário para todos/as os/as trabalhadores/as ao preço pago pelos/as discentes; local para o descanso com equipamentos básicos, por exemplo colchonetes, televisão, etc.; abertura de uma comissão para evitar a discriminação e maus tratos aos/as trabalhadores/as da Universidade.

Diante da aprovação da terceirização ampla colocam-se inúmeros questionamentos, como os reflexos dessa prática para a população jovem a procura do primeiro emprego; da territorialização das empresas terceiras por todo o território nacional na formação de uma rede de empresas coligadas entre si no fornecimento de mão-de-obra precária as empreiteiras, destinado à classe trabalhadora a quarteirização e demais danos a classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Imagens de Gênero e políticas de recursos humanos na modernização produtiva. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.11, n. 1, jan/mar., 1997.

ABREU, A. R. de P; SORJ. Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero. In: MARTINS, H. H. T. de S; RICARDO, J. (Org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

ALVES, G. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa. In: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. de. (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. Fortaleza: Cortez, 1998.

\_\_\_\_\_. O Que é a Mundialização do Capital. **Trabalho e Mundialização do capital - A Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização**. São Paulo. Praxis, 1999.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo. Boitempo, 2011.

ALVES-M, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009, 287 p.

BRANCO, A. **A jornada**. Disponível em <<http://pensador.uol.com.br/frase/NTIxNDYx/>>. Acesso em 22 de fev. 2016.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 28 de jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Acesso em: 28 de jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/legislacao-1/decretos-leis/1988-a-1965>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.034**, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/De11034impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De11034impressao.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.527**, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9527.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.863**, de 28 de março de 1994. Mensagem de veto. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330**, de 26 de outubro de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 28 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 030**, de 16 de março de 2016. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928#main-content>>. Acesso em: 28 de jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso em: 14 jun. 2016.

CAGED. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Disponível em: <https://caged.maisemprego.mte.gov.br/portalcaged/paginas/home/home.xhtml>. Acesso em: 28 jun. 2016.

CARELLI, R. de L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G; FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo. Boitempo, 2007, p. 59 -68.

CARLOS, A. F. A. **A (re)produção do espaço urbano**. 1 ed. São Paulo: USP, 2008.

CARVALHAL, T. B. O lar e a prisão: a superexploração do trabalho da mulher em Terra Roxa/PR. In: THOMAZ JÚNIOR, A; JÚNIOR, L. B. F.(Org.). **Geografia e Trabalho no século XXI**. Presidente Prudente: Centelha, v.5, 2010.

CHIZZOTTI, A. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista portuguesa de Educação**, v.16, n.2, p. 221-236, 2003.

CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo. Outras expressões, 2012.

COSTA, C. L. **Cultura, religiosidade e comércio na cidade: a festa em louvor à Nossa Senhora do Rosário em Catalão (GO)**. 2012. 223 f. Tese (Doutorado em Geografia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

\_\_\_\_\_. Uma leitura marxista da vida cotidiana de trabalhadoras terceirizadas no interior de Goiás: precarização e emancipação. In: SEMINÁRIO LATINO AMERICANO DE GEOGRAFIA, GÊNERO E SEXUALIDADES, 2, 2014, Rondônia. **Anais...**, Rondônia, 2014. p. 939-954.

\_\_\_\_\_; SANTOS, H. P. dos. Precarização e feminização do trabalho docente em Goiás: algumas considerações. In: COSTA, C. L.; SANTOS, H. P. dos; PAULA, M. V. de. (Org.). **Gênero, educação e trabalho**. Goiânia. UFG/CIAR; FUNAPE. 2013. 216p.

\_\_\_\_\_, C. L., CARNEIRO, Jañaine D. P. Lino. As trabalhadoras da Italac alimentos em Corumbáiba: entre a emancipação e a precarização. **Anais do III Simpósio Nacional Gênero e Interdisciplinaridades**. Catalão - GO, 2013.

\_\_\_\_\_, C. L. e VALE, S. A. A feminização e a precarização do trabalho docente: reflexões sobre o contexto do Colégio Estadual Abraão André em Catalão - Goiás. In: **Anais do III, Simpósio Nacional Gênero e Interdisciplinaridades**. Catalão -GO, 2013.

COUTINHO, G. F. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo, 2015.

DELGADO, G. N. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo. LTr, 2003.

DIEESE – **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/>. Acesso em: 28 jun. 2016.

DRUCK, G. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n 37, p. 11–22, jul./dez. 2002.

\_\_\_\_\_; BORGES, Â. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, n.115, p. 139-154, 2002.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: MARX, K; ENGELS, F. (Org.). **Obras escolhidas**. São Paulo. Alfa-Omega, 1980.

\_\_\_\_\_. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução Leonardo Konder. 3. Ed. São Paulo. Expressão Popular, 2012. 304p.

FARIA, A. de. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, H. H. T. de S; RAMALHO, J. R. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

FONTANELLA; RICAS; TURATO. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 24 (1): 17-27, jan, 2008.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.3, p.20-29, maio/jun, 1995.

GOMES, P. C. da C. **Geografia e Modernidade**. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 1996.

GRAMSCI. A. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008. Tradução: Gabriel Bogossian.

GRANOU. A. **Capitalismo e modo de vida**. São Paulo: Afrontamento, 1975.

GROSZ. E. Corpos reconfigurados. In: **Cadernos Pagu**. (14) 2000: pp 45-86.

GROULX, Lionel-Henri. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 95-124. (Coleção Sociologia).

HAUG, Frigga. Para uma teoria das relações de gênero. In: **A teoria marxista hoje: problemas e perspectivas**. Org.: BORON, A. A; AMADEO, J. e GONZÁLEZ, S. 1ed. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciências Sociais, CLACSO, 2006 (313 a 325).

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2006. 2ª Ed. 252 p. Tradução Carlos Szlak.

\_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna**. 21 ed. São Paulo: Loyola, 2011.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Caderno de Pesquisa**. V. 37, n. 132, p. 595-609. Set/Dez, 2007.

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

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em: 28 jun. 2016.

LIMA, V. B. **A espacialidade da indústria em Goiás: “a nova marcha para o oeste” – o exemplo de Catalão**. 2015. 203f. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Federal de Goiás, Instituto de Estudos Socioambientais (Iesa). Programa de Pós-Graduação em Geografia, Goiânia, 2015.

MARTINS, H. de S. e RAMALHO, J. R. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARX, K.; ENGELS, F.; LENIN. **Sobre a mulher**. São Paulo. 3 ed. Global, 1981.

MONTAGNER, P. Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres? In: ROCHA, M. I. B. da. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34, 2000, 384 p.

MOREIRA, R. **Pensar e ser em geografia: ensaios de história, epistemologia e ontologia do espaço geográfico**. São Paulo. 2 ed. Contexto, 2011.

NETO, J. M. Desemprego e luta de classes: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva. In: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. de. (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. Fortaleza: Cortez, 1998.

NOGUEIRA, C. M. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo. Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, A. U. de. **Modo capitalista de produção e agricultura**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1987.

OLIVEIRA, E. M. de. Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho. In: ROCHA, M. I. B. da. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Org. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34, 2000, 384 p.

ONU-MUJERES. **Informe anual 2014-2015**. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/01/annual\\_report\\_SP\\_2014\\_2015.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/01/annual_report_SP_2014_2015.pdf). Acesso em 28 jun. 2016.

PATERMAN, C. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PEDRO, J. M. Traduzindo o debate: o uso da categoria de gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, nº 01, p. 77-98, 2008.

PEREIRA, L. C. **Reestruturação produtiva em Catalão (GO)**. Goiânia: UFG, 2014.

PESSÔA, V. L. S; RAMIRES, J. C. de L. Amostragem em pesquisa qualitativa: subsídios para a pesquisa geográfica. In: MARAFON, Gláucio et al. (Org.) **Pesquisa qualitativa em**

**geografia:** reflexões teórico-conceituais e aplicadas. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2013. p. 117 – 134.

RAFFESTIN, C. **Por uma geografia do poder**. São Paulo. Ática, v. 29. Tradução: Maria Cecília França, 1993.

RAIS. **Relação Anual de Informações**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 28 jun. 2016.

RAMOS FILHO, W.; TENENBAUM, M. (Org.:) **A resistência ao golpe de 2016**. São Paulo, 2016

RASEAM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - 2015**. Disponível em: [http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam\\_completo.pdf](http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2016

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo. Fundação Perseu Abramo, 2011.

\_\_\_\_\_. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. Ed. São Paulo. Expressão Popular, 2013. 528 p.

SANTANA, P. M. de. **Dependência e superexploração do trabalho no capitalismo contemporâneo**. 1ª Edição. Brasília: Editora: IPEA/ ABET, 2013.

SANTOS, M. **O espaço do cidadão**. São Paulo: Nobel, 5ª ed., p 126, 2000.

\_\_\_\_\_. **Por uma geografia nova: da crítica da geografia a uma geografia crítica**. 6 ed. São Paulo: Edusp, 2004.

\_\_\_\_\_. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4. ed. São Paulo: Edusp, 2012.

SAQUET, M. A. **Por uma geografia das territorialidades e das temporalidades: uma concepção multidimensional voltada para a cooperação e para o desenvolvimento territorial**. 2. ed. Rio de Janeiro. Consequência, 2015. 164 p.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade. Jul./dez, p. 71-99, 1995.

SILVA, M. J. da. **A construção histórica do campus avançado de Catalão da Universidade Federal de Goiás 1983 – 2002**. Goiânia, pp. 234, 2005, Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás, 2005.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013. Tradução: Cristina Antunes.

THOMAZ JÚNIOR, A. Desafios teóricos para a geografia do trabalho no século XXI. In: THOMAZ JÚNIOR, A; JÚNIOR, L. B. F.(Org.) **Geografia e Trabalho no século XXI**. Presidente Prudente: Centelha, 2009, v.4.

## **ANEXOS**

**ANEXO I – QUESTIONÁRIOS COM TRABALHADORES/AS DA *INTERATIVA*  
*SERVIÇOS***

---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
REGIONAL CATALÃO  
DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA**

Pesquisadora: Laudicéia L. de Araújo

Nº \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Local da entrevista: \_\_\_\_\_

**1** – Você se declara: ( ) Branca/o; ( ) Morena/o; ( ) Negra/o; ( ) Outra.

**2**- Idade: ( ) 18 à 24 anos; ( ) 25 à 35 anos; ( ) 35 à 45 anos; ( ) Acima de 45 anos.

**3**- Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino. **4** - Telefone para contato: ( ) \_\_\_\_\_

**5**- Cidade de nascimento: \_\_\_\_\_

**6**- Endereço residencial: \_\_\_\_\_

**7** - Nível de escolaridade:

( ) Ensino Fundamental Incompleto; ( ) Ensino Fundamental Completo ;( ) Ensino Médio Incompleto; ( ) Ensino Médio Completo; ( ) Ensino Superior Incompleto; ( ) Ensino Superior Completo; ( ) Outro.

**8** - Estado Civil: ( ) Casado/a; ( ) Solteiro/a; ( ) União Estável; ( ) Viúvo/a; ( ) Outro.

**9** - A casa que você mora é: ( ) Própria; ( ) Alugada; ( ) Financiada; ( ) Outro.

**10** - Você participa de algum programa social?

( ) Sim; qual? \_\_\_\_\_; ( ) Não

**11**- Quantas pessoas morram com você:

( ) Moro sozinho/a; ( ) 02 (eu e marido/esposa); ( ) Mais de 3 pessoas.

**12** - Tem filhas/os: ( ) Não; ( ) 01 filha/o; ( ) 02 filhas/os; ( ) 03 ou mais.

**13**- Quanto tempo você trabalha na *Interativa Serviços*:

( ) 01 a 06 meses; ( ) 07 a 12 meses; ( ) a mais de 01 ano.

**14** - Qual é o seu turno de trabalho? \_\_\_\_\_

Recebe adicional noturno? Sim ( ) Não ( ). Quais problemas enfrentam ao trabalhar neste turno?

**15** - Qual seu salário na *Interativa Serviços*?

( ) 01 salário mínimo<sup>17</sup>; ( ) De 01 a 02 salários mínimos; ( ) 03 salários mínimos acima.

**16** – Para você, o trabalho que realiza na empresa é mal remunerado: ( ) Sim; ( ) Não.

---

<sup>17</sup> Salário mínimo em 2016 é R\$ 880,00.

Por quê? \_\_\_\_\_

**17-** Exerce outra atividade remunerada fora da empresa:

( ) Sim, qual: \_\_\_\_\_ ( ) Não.

**18** – Quantas horas do seu dia são dedicadas às atividades domésticas? \_\_\_\_\_

Além de você quem mais exerce as atividades do lar? \_\_\_\_\_

**19** - Recebe vale alimentação ou cesta básica da empresa: ( ) Sim; ( ) Não

**20** - Recebe vale transporte da empresa: ( ) Sim; Não ( )

**21-** Qual o meio de transporte que você usa para ir trabalhar? \_\_\_\_\_

**22** – A *Interativa Serviços* oferece convênio médico e odontológico: ( ) Sim; ( ) Não

**23** – Faz refeições durante sua jornada de trabalho: ( ) Sim, qual? \_\_\_\_\_ ( ) Não.

**24** – Quais atividades você realiza na *Interativa Serviços*?

**25** - Seu trabalho na *Interativa Serviços* é:

( ) Extremamente estressante; ( ) Um pouco estressante; ( ) Nem um pouco estressante.

**26** - Já realizou algum curso de qualificação para exercer sua atual atividade?

Sim ( ), qual? \_\_\_\_\_ Não ( )

**27-** É tranquila a relação de trabalho entre você e seus/ suas colegas de trabalho:

( ) Extremamente tranquila; ( ) Um pouco tranquila; ( ) Nem um pouco tranquila.

**28** - Você acredita que o trabalho fora de casa proporciona a mulher mais poder de decisão em casa: ( ) Sim; ( ) Não. Por que?

**29** – Quais vantagens em trabalhar na *Interativa Serviços*?

**30** – Quais desvantagens em trabalhar na *Interativa Serviços*?

**31** – Além de você, quem mais exerce atividade remunerada em sua família?

( ) esposo/a; ( ) filhas/os; ( ) outros.

**32** – O rendimento mensal total da família é de:

( ) 01 a 02 salários mínimos; ( ) 03 a 04 salários mínimos; ( ) acima de 05 salários mínimos.

**33** - Deseja escrever algum comentário:

**ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM TRABALHADORES/AS DA  
INTERATIVA SERVIÇOS**

---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
REGIONAL CATALÃO  
DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA**

**Pesquisadora:** Laudicéia Lourenço de Araújo

Nº \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ Local da entrevista:

1 - Nome: \_\_\_\_\_ 2 - Telefone:

3 - Endereço:

4 - Por você trabalhar fora de casa, consegue negociar de formar igualitária a repartição das tarefas domésticas no lar?

5 - Descreva sua jornada de trabalho na empresa *Interativa*

*Serviços*: 6 - Quais pontos positivos de trabalhar na *Interativa Serviços*?

7 – Quais pontos negativos de trabalhar na *Interativa Serviços*?

8 - Fale sobre seu cotidiano fora da *Interativa Serviços*:

9 - Fale sobre a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal (carteira assinada): 10 – O trabalho que você realiza na *Interativa Serviços* compromete sua saúde?

11 – Você é feliz com o trabalho que realiza na empresa *Interativa Serviços*?

12 – O que sua família tem achado de você sair de casa para trabalhar na *Interativa Serviços*? 13 – Quais são as dificuldades enfrentadas em seu cotidiano?

14 – Com qual frequência você vai ao médico ou faz exames?

15 – Quais motivos levou você a trabalhar na *Interativa Serviços*?

16 – Já sofreu algum tipo de preconceito por ser uma/um trabalhadora/trabalhador terceirizada/o? 17 – Se você pudesse mudar algo na empresa *Interativa Serviços*, o que seria?

18 – Em sua opinião por que as empresas terceirizadas prefere empregar mais mulheres nos trabalhos de limpeza predial?

19 – O que você sabe sobre o Projeto de Lei 030 (antigo Projeto de Lei 4330/2004) que trata da regulamentação da terceirização no Brasil?

20 – Hoje, como você imagina sua vida (família, trabalho, lazer, etc.) daqui a dez anos?

## ANEXO III – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ENTRE A INTERATIVA SERVIÇOS E A RC-UFG



MINISTERIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
CENTRO DE GESTÃO DO ESPAÇO FÍSICO



Pregão 237/2014  
Processo nº. 23070.009392/2014-58

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº  
68/2014, QUE FAZEM ENTRE SI A UNIÃO, POR  
INTERMÉDIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
GOIÁS E A EMPRESA INTERATIVA HIGIENIZAÇÃO  
E CONSERVAÇÃO LTDA.**

A União por intermédio da **UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**, pessoa jurídica de direito público interno, autarquia federal de ensino e pesquisa, em regime especial, criado pela Lei nº. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, vinculada ao Ministério da Educação, sediada no Campus Samambaia, Reitoria, Goiânia – GO, CNPJ nº. 01.567.601/0001-43, doravante denominada simplesmente CONTRATANTE, neste ato, nos termos do Art. 46, alínea “a” do seu Regimento, representado por seu Vice Reitor PROF. MANOEL RODRIGUES CHAVES, brasileiro, casado, R.G. nº 1.203.318 DGPC, C.P.F. nº. 253.435.481-72, residente e domiciliado nesta Capital, a empresa **INTERATIVA DEDETIZAÇÃO, HIGIENIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO LTDA**, inscrito(a) no CNPJ/MF sob o nº 05.058.935/0001-42, sediado(a) na SIBS Quadra 02, Conjunto “E” Lote 01 – Brasília DF, doravante designada CONTRATADA, neste ato representada pelo(a) Sr.(a) **ISAIAS JUNIOR VIEIRA**, brasileiro, solteiro, residente e domiciliado em Brasília (DF), portador(a) da Carteira de Identidade nº 1.882.960, expedida pela (o) SSP/DF e CPF nº 852.336.331-91, tendo em vista o que consta no **Processo nº 23070.009392/2014-58** e em observância às disposições da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, da Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997 e da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 2, de 30 de abril de 2008 e suas alterações, resolvem celebrar o presente Termo de Contrato, decorrente do **Pregão nº 237/2014**, mediante as cláusulas e condições a seguir enunciadas.

### 1. CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

- 1.1 O objeto do presente instrumento é a contratação de serviços de limpeza de pisos frios, áreas livres e laboratórios clínicos, a serem executados nos Campus da Cidade de Catalão (GO), que serão prestados nas condições estabelecidas no Termo de Referência, anexo do Edital.
- 1.2 Este Termo de Contrato vincula-se ao Edital do Pregão, identificado no preâmbulo e à proposta vencedora, independentemente de transcrição.

#### 1.3 Objeto da contratação:

ITEM (SERVIÇO)	LOCAL DE EXECUÇÃO	QUANTIDADE / M²	HORÁRIO/ PERÍODO	CARGA HORÁRIA	VALORES mensais	VALORES ANUAIS
Serviço especializado de limpeza	Catalão (GO)	231.368	Segunda a sábado	44 horas semanais	51.672,19	620.066,28
Serviço especializado de limpeza	Catalão (GO)	129.394	Segunda a sábado	44 horas semanais	17.899,50	214.794,00
Serviço especializado de limpeza	Catalão (GO)	12.942	Segunda a sábado	44 horas semanais	8.077,97	96.935,64
Serviço especializado de limpeza	Catalão (GO)	9.077	Segunda a sábado	44 horas semanais	1.353,99	16.247,88

*[Handwritten signatures]*

Serviço especializado de limpeza	Catalão (GO)	3008	Segunda a sábado	44 horas semanais	20,50	246,00
<b>Total Geral</b>					<b>79.024,15</b>	<b>948.289,80</b>

## 2. CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

2.1 O prazo de vigência deste Termo de Contrato é aquele fixado no Edital, com início na data de 03/11/2014 e encerramento em 02/11/2015, podendo ser prorrogado por interesse das partes até o limite de 60 (sessenta) meses, desde que haja autorização formal da autoridade competente e observados os seguintes requisitos:

2.1.1. Os serviços tenham sido prestados regularmente;

2.1.2. A Administração mantenha interesse na realização do serviço;

2.1.3. O valor do contrato permaneça economicamente vantajoso para a Administração;

2.1.4. A contratada manifeste expressamente interesse na prorrogação.\*

2.1.5. A CONTRATADA não tem direito subjetivo à prorrogação contratual.

2.2 A prorrogação de contrato deverá ser promovida mediante a celebração de termo aditivo.

## 3. CLÁUSULA TERCEIRA – PREÇO

3.1 O valor **MENSAL** da contratação é de R\$ 79.024,15 (Setenta e nove mil, vinte e quatro reais e quinze centavos), perfazendo o valor total **ANUAL** de R\$ 948.289,80 (Novecentos e quarenta e oito mil duzentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos).

3.2 No valor acima estão incluídas todas as despesas ordinárias diretas e indiretas decorrentes da execução do objeto, inclusive tributos e/ou impostos, encargos sociais, trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais incidentes, taxa de administração, frete, seguro e outros necessários ao cumprimento integral do objeto da contratação.

## 4. CLÁUSULA QUARTA – DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

4.1 As despesas decorrentes desta contratação estão programadas em dotação orçamentária própria, prevista no orçamento da União, para o exercício de 2014, na classificação abaixo:  
Gestão/Unidade: 15226/153052

Fonte: 0112000000

Programa de Trabalho: 061233

Elemento de Despesa: CUSTEIO

Pl: A0000G0100N

4.2 No(s) exercício(s) seguinte(s), correrão à conta dos recursos próprios para atender às despesas da mesma natureza, cuja alocação será feita no início de cada exercício financeiro.

## 5. CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO

5.1 O prazo para pagamento à CONTRATADA e demais condições a ele referentes encontram-se definidos no Edital.

## 6. CLÁUSULA SEXTA – REPACTUAÇÃO

6.1 Visando à adequação aos novos preços praticados no mercado, desde que solicitado pela CONTRATADA e observado o interregno mínimo de 1 (um) ano contado na forma apresentada no subitem que se seguirá, o valor consignado neste Termo de Contrato será repactuado, competindo à CONTRATADA justificar e comprovar a variação dos custos, apresentando memória de cálculo e planilhas apropriadas para análise e posterior aprovação da CONTRATANTE, na forma estatuída no Decreto nº 2.271, de 1997, e nas disposições aplicáveis da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 2, de 2008.

6.2 A repactuação poderá ser dividida em tantas parcelas quantas forem necessárias, em respeito ao princípio da anualidade do reajustamento dos preços da contratação, podendo ser realizada em momentos distintos para discutir a variação de custos que tenham sua anualidade resultante em datas diferenciadas, tais como os custos decorrentes da mão de obra e os custos decorrentes dos insumos necessários à execução do serviço.

6.3 O interregno mínimo de 1 (um) ano para a primeira repactuação será contado:

6.3.1 Para os custos relativos à mão de obra, vinculados à data-base da categoria profissional: a partir dos efeitos financeiros do acordo, dissídio ou convenção coletiva de trabalho, vigente à época da apresentação da proposta, relativo a cada categoria profissional abrangida pelo contrato;

- 6.3.2 Para os demais custos, sujeitos à variação de preços do mercado: a partir da data limite para apresentação das propostas constante do Edital.
- 6.4 Nas repactuações subsequentes à primeira, o interregno de um ano será computado da última repactuação correspondente à mesma parcela objeto de nova solicitação. Entende-se como última repactuação, a data em que iniciados seus efeitos financeiros, independentemente daquela em que celebrada ou apostilada.
- 6.5 O prazo para a CONTRATADA solicitar a repactuação encerra-se na data da prorrogação contratual subsequente ao novo acordo, dissídio ou convenção coletiva que fixar os novos custos de mão de obra da categoria profissional abrangida pelo contrato, ou na data do encerramento da vigência do contrato, caso não haja prorrogação.
- 6.6 Caso a CONTRATADA não solicite a repactuação tempestivamente, dentro do prazo acima fixado, ocorrerá a preclusão do direito à repactuação.
- 6.7 Nessas condições, se a vigência do contrato tiver sido prorrogada, nova repactuação só poderá ser pleiteada após o decurso de novo interregno mínimo de 1 (um) ano, contado:
- 6.7.1 da vigência do acordo, dissídio ou convenção coletiva anterior, em relação aos custos decorrentes de mão de obra;
- 6.7.2 do dia em que se completou um ou mais anos da apresentação da proposta, em relação aos custos sujeitos à variação de preços do mercado;
- 6.8 Caso, na data da prorrogação contratual, ainda não tenha sido celebrado o novo acordo, dissídio ou convenção coletiva da categoria, ou ainda não tenha sido possível à CONTRATANTE ou à CONTRATADA proceder aos cálculos devidos, deverá ser inserida cláusula no termo aditivo de prorrogação para resguardar o direito futuro à repactuação, a ser exercido tão logo se disponha dos valores reajustados, sob pena de preclusão.
- 6.9 Quando a contratação envolver mais de uma categoria profissional, com datas base diferenciadas, a repactuação deverá ser dividida em tantas parcelas quantos forem os acordos, dissídios ou convenções coletivas das categorias envolvidas na contratação.
- 6.10 É vedada a inclusão, por ocasião da repactuação, de benefícios não previstos na proposta inicial, exceto quando se tornarem obrigatórios por força de instrumento legal, sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- 6.11 A CONTRATANTE não se vincula às disposições contidas em acordos e convenções coletivas que não tratem de matéria trabalhista.
- 6.12 Quando a repactuação referir-se aos custos da mão de obra, a CONTRATADA efetuará a comprovação da variação dos custos dos serviços por meio de Planilha de Custos e Formação de Preços, acompanhada da apresentação do novo acordo, dissídio ou convenção coletiva da categoria profissional abrangida pelo contrato.
- 6.13 Quando a repactuação referir-se aos demais custos, a CONTRATADA demonstrará a variação por meio de Planilha de Custos e Formação de Preços e comprovará o aumento dos preços de mercado dos itens abrangidos, considerando-se:
- 6.13.1 os preços praticados no mercado ou em outros contratos da Administração;
- 6.13.2 as particularidades do contrato em vigência;
- 6.13.3 a nova planilha com variação dos custos apresentados;
- 6.13.4 indicadores setoriais, tabelas de fabricantes, valores oficiais de referência, tarifas públicas ou outros equivalentes;
- 6.13.5 índice específico, setorial ou geral, que retrate a variação dos preços relativos a alguma parcela dos custos dos serviços, desde que devidamente individualizada na Planilha de Custos e Formação de Preços da Contratada.
- 6.13.6 A CONTRATANTE poderá realizar diligências para conferir a variação de custos alegada pela CONTRATADA.
- 6.14 Os novos valores contratuais decorrentes das repactuações terão suas vigências iniciadas observando-se o seguinte:
- 6.14.1 a partir da ocorrência do fato gerador que deu causa à repactuação;
- 6.14.2 em data futura, desde que acordada entre as partes, sem prejuízo da contagem de periodicidade para concessão das próximas repactuações futuras; ou
- 6.14.3 em data anterior à ocorrência do fato gerador, exclusivamente quando a repactuação envolver revisão do custo de mão de obra em que o próprio fato gerador, na forma de acordo, dissídio ou convenção coletiva, ou sentença normativa, contemplar data de vigência retroativa, podendo esta ser considerada para efeito de compensação do pagamento devido, assim como para a contagem da anualidade em repactuações futuras.
- 6.15 Os efeitos financeiros da repactuação ficarão restritos exclusivamente aos itens que a motivaram, e apenas em relação à diferença porventura existente.

- 6.16 A decisão sobre o pedido de repactuação deve ser feita no prazo máximo de sessenta dias, contados a partir da solicitação e da entrega dos comprovantes de variação dos custos.
- 6.17 O prazo referido no subitem anterior ficará suspenso enquanto a CONTRATADA não cumprir os atos ou apresentar a documentação solicitada pela CONTRATANTE para a comprovação da variação dos custos.
- 6.18 As repactuações serão formalizadas por meio de apostilamento, exceto quando coincidirem com a prorrogação contratual, caso em que deverão ser formalizadas por aditamento ao contrato.

#### 7. CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DE EXECUÇÃO

- 7.1 A CONTRATADA prestará garantia no valor de R\$ 47.414,49 (Quarenta e sete mil quatrocentos e quatorze reais e quarenta e nove centavos), na modalidade de Seguro-Garantia, correspondente a 5% (cinco por cento) de seu valor total, no prazo de 10 (dez) dias, observadas as condições previstas no Edital. \*

#### 8. CLÁUSULA OITAVA – REGIME DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS E FISCALIZAÇÃO

- 8.1 O regime de execução dos serviços a serem executados pela CONTRATADA, os materiais que serão empregados e a fiscalização pela CONTRATANTE são aqueles previstos no Termo de Referência, anexo do Edital.

#### 9. CLÁUSULA NONA – OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE E DA CONTRATADA

- 9.1 As obrigações da CONTRATANTE e da CONTRATADA são aquelas previstas no Termo de Referência, anexo do Edital.

#### 10. CLÁUSULA DÉCIMA – SANÇÕES ADMINISTRATIVAS.

- 10.1 As sanções relacionadas à execução do contrato são aquelas previstas no Termo de Referência, anexo do Edital.

#### 11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – RESCISÃO

- 11.1 O presente Termo de Contrato poderá ser rescindido nas hipóteses previstas no art. 78 da Lei nº 8.666, de 1993, com as consequências indicadas no art. 80 da mesma Lei, sem prejuízo da aplicação das sanções previstas no Termo de Referência, anexo do Edital.
- 11.2 Os casos de rescisão contratual serão formalmente motivados, assegurando-se à CONTRATADA o direito à prévia e ampla defesa.
- 11.3 A CONTRATADA reconhece os direitos da CONTRATANTE em caso de rescisão administrativa prevista no art. 77 da Lei nº 8.666, de 1993.
- 11.4 O termo de rescisão, sempre que possível, será precedido:
- 11.4.1. Balanço dos eventos contratuais já cumpridos ou parcialmente cumpridos;
- 11.4.2. Relação dos pagamentos já efetuados e ainda devidos;
- 11.4.3. Indenizações e multas.

#### 12. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – VEDAÇÕES

- 12.1. É vedado à CONTRATADA:
- 12.1.1. caucionar ou utilizar este Termo de Contrato para qualquer operação financeira;
- 12.1.2. interromper a execução dos serviços sob alegação de inadimplemento por parte da CONTRATANTE, salvo nos casos previstos em lei.

#### 13. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ALTERAÇÕES

- 13.1. Eventuais alterações contratuais reger-se-ão pela disciplina do art. 65 da Lei nº 8.666, de 1993.
- 13.2. A CONTRATADA é obrigada a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem necessários, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.
- 13.3. As supressões resultantes de acordo celebrado entre as partes contratantes poderão exceder o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.

#### 14. DA CONTA VINCULADA

- 14.1. As provisões realizadas pela Administração contratante para o pagamento dos encargos trabalhistas de que tratam este item, em relação à mão de obra das empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, por meio de dedicação exclusiva de mão de obra,

- serão destacadas do valor mensal do contrato e depositadas em conta vinculada em instituição bancária oficial, bloqueada para movimentação e aberta em nome da empresa.
- 14.1.1 A movimentação da conta vinculada será mediante autorização do órgão ou entidade contratante, exclusivamente para o pagamento dessas obrigações.
- 14.1.2 O montante do depósito vinculado será igual ao somatório dos valores das seguintes previsões:
- I. 13º salário, Férias e Abono de Férias;
  - II. Adicional do FGTS para as rescisões sem justa causa;
  - III. Impacto sobre férias e 13º salário.
- 14.2. A assinatura do contrato de prestação de serviços entre o contratante e a empresa vencedora do certame será precedida dos seguintes atos:
- I. Abertura de conta vinculada junto a Caixa Econômica Federal, agência do Campus Samambaia, entidade esta que possui acorde de parceria técnica com a instituição;
  - II. assinatura, pela empresa a ser contratada, no ato da regularização da conta corrente vinculada, de termo específico da instituição financeira oficial que permita ao contratante ter acesso aos saldos e extratos, e vincule a movimentação dos valores depositados à autorização da Administração. Este termo deverá ser entregue no CEGEF/UFG.
- 14.3. O saldo da conta vinculada será remunerado pelo índice da poupança.
- 14.4. Os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas mencionados no item 14.1.2, depositados em conta vinculada deixarão de compor o valor mensal a ser pago diretamente à empresa.
- 14.5. O montante de que trata o aviso prévio trabalhado, 23,33% da remuneração mensal, deverá ser integralmente depositado durante a primeira vigência do contrato.
- 14.6. A empresa contratada poderá solicitar a autorização do contratante para utilizar os valores da conta vinculada para o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados ocorridas durante a vigência do contrato.
- 14.1.3 Para a liberação dos recursos da conta vinculada, para o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados ocorridas durante a vigência do contrato, a empresa deverá apresentar ao contratante os documentos comprobatórios da ocorrência das obrigações trabalhistas e seus respectivos prazos de vencimento, com antecedência de 10 dias de seus vencimentos.
- 14.1.4 O contratante expedirá, após a confirmação da ocorrência da indenização trabalhista e a conferência dos cálculos, a autorização para a movimentação, encaminhando a referida autorização à instituição financeira oficial no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data da apresentação dos documentos comprobatórios da empresa.
- 14.1.5 A autorização de que trata o item anterior será exclusiva para a transferência bancária para a conta corrente dos trabalhadores favorecidos.
- 14.7. A empresa deverá apresentar ao contratante, no prazo máximo de três dias, o comprovante das transferências bancárias realizadas para a quitação das obrigações trabalhistas.
- 14.8. O saldo remanescente da conta vinculada será liberado à empresa, no momento do encerramento do contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, após a comprovação da quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao serviço contratado.
- 14.9. valores provisionados para atendimento do item 14.1.2 serão discriminados conforme tabela abaixo:

ITEM			
13º Salário	8,33%		
Férias e Abono de Férias	12,10%		
Adicional do FGTS Rescisão sem justa causa	5,00%		
Subtotal	25,43%		
Grupo A sobre Férias e 13º Salário *	7,39%	7,60%	7,82%
Total	32,82%	33,03%	33,25%

Aviso Prévio ao término do contrato: 23,33% da remuneração mensal =  $(7/30) \times 100$

- 14.10. Considerando as alíquotas de contribuição 1%, 2% ou 3% referente ao grau de risco de acidente do trabalho, prevista no art. 22, inciso II, da Lei nº. 8.212/91.

**15. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PUBLICAÇÃO**

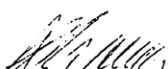
15.1. Incumbirá à CONTRATANTE providenciar a publicação deste instrumento, por extrato, no Diário Oficial da União, no prazo previsto na Lei nº 8.666, de 1993.

**16. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – FORO**

16.1. O Foro para solucionar os litígios que decorrerem da execução deste Termo de Contrato será o da Seção Judiciária de Goiás - Justiça Federal.

Para firmeza e validade do pactuado, o presente Termo de Contrato foi lavrado em duas (duas) vias de igual teor, que, depois de lido e achado em ordem, vai assinado pelos contraentes.

Goiânia, de 30 de setembro de 2014.

  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
PROF. MANOEL RODRIGUES CHAVES  
Contratante

  
INTERATIVA DE DETIZAÇÃO, HIGIENIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO LTDA  
ISAIAS JUNIOR VIEIRA  
Contratada

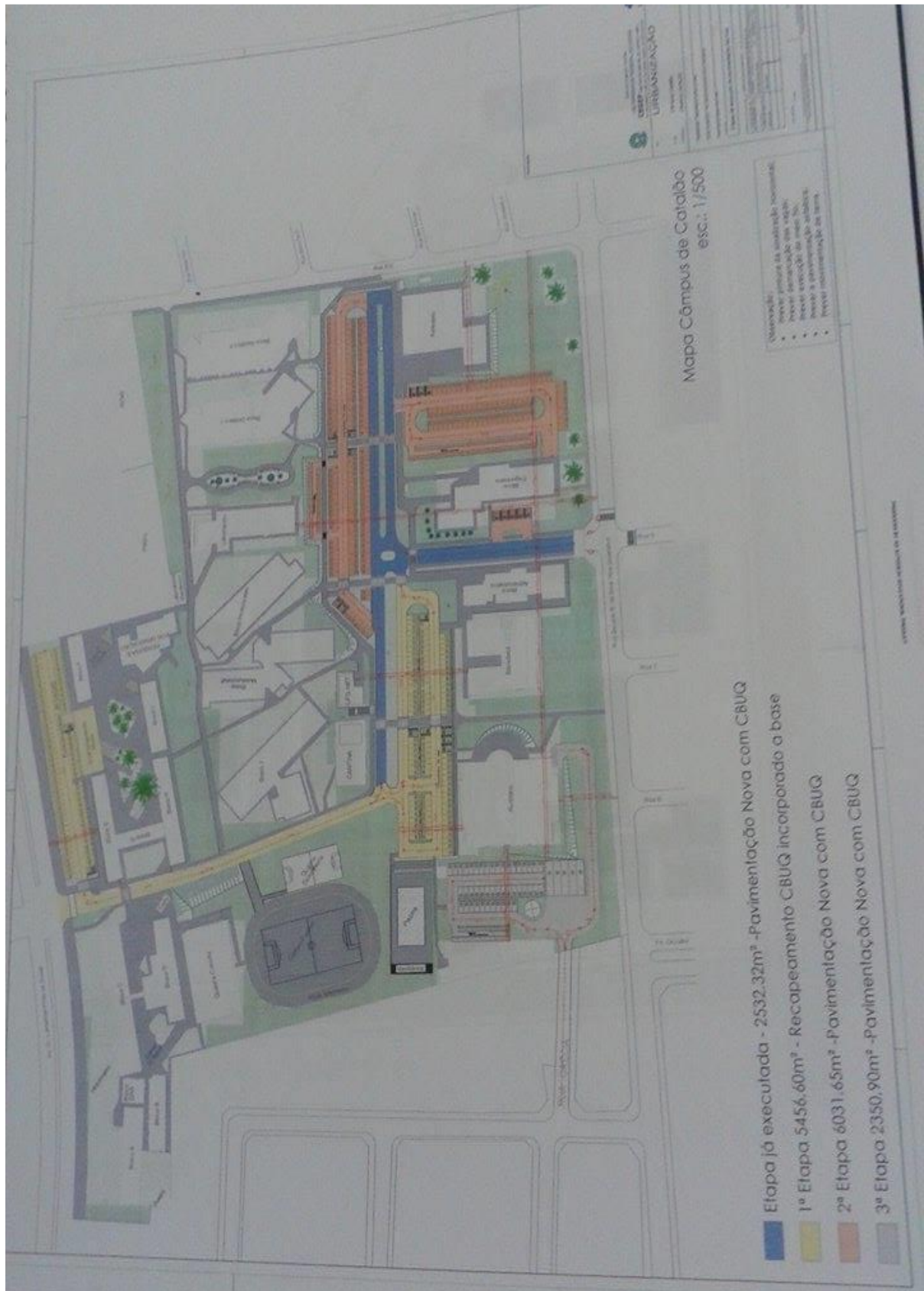
Testemunha 1.

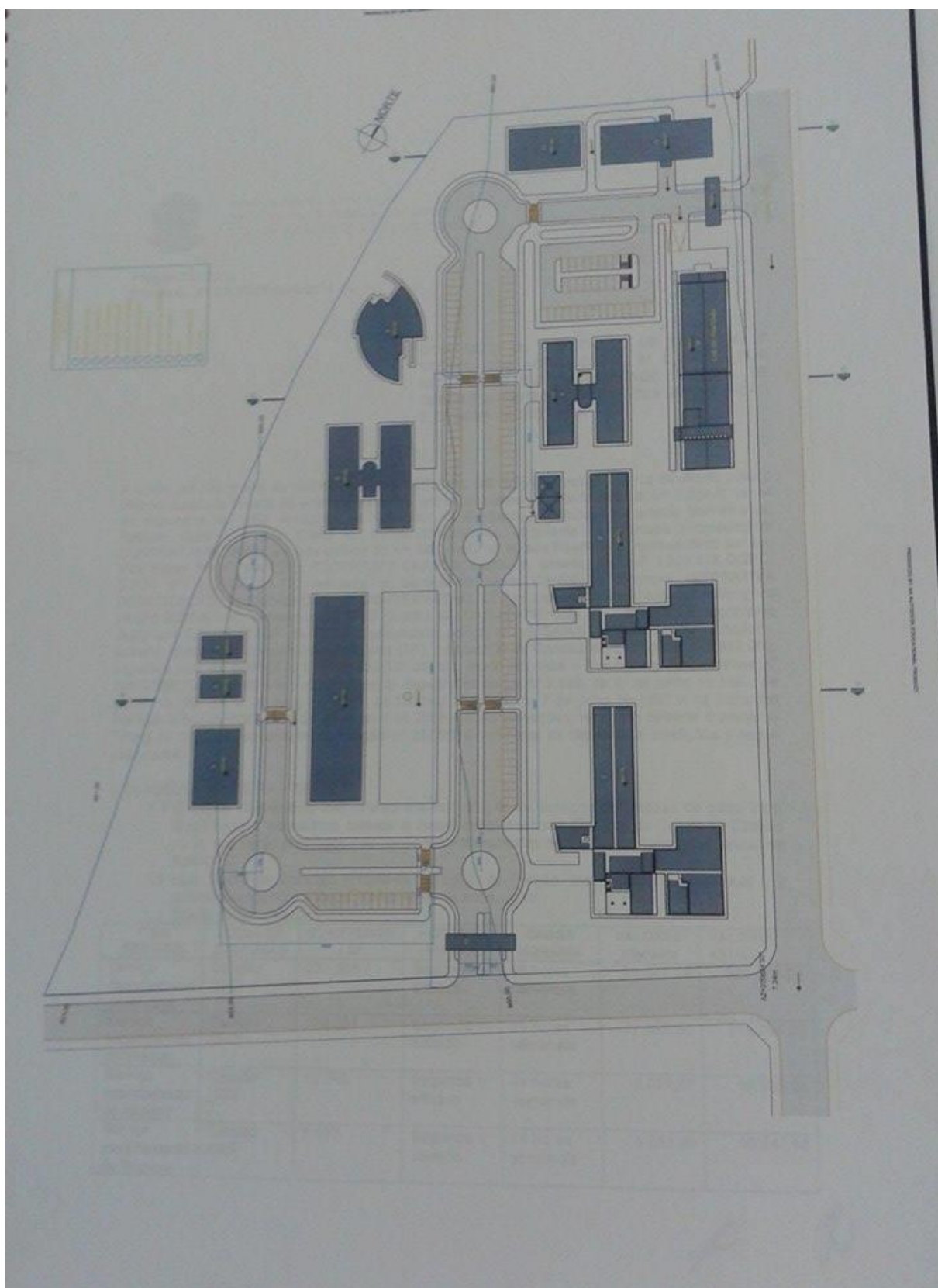
---

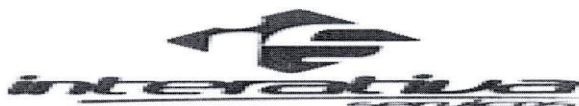
Testemunha 2.

---

## ANEXO IV – PLANTA URBANA DO CAMPUS I DA RC-UFG



**ANEXO V – PLANTA URBANA DO CAMPUS II DA RC-UFG**

**ANEXO VI – TERMO DE ANUÊNCIA DA *INTERATIVA SERVIÇOS*****TERMO DE ANUÊNCIA**

A empresa *Interativa Serviços* está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado “Territorialização da terceirização em Catalão (GO): o lugar das mulheres na empresa prestadora de serviços na área de limpeza”, coordenado pela pesquisadora *Laudicéia Lourenço de Araújo*, desenvolvido em conjunto com a pesquisadora *Carmem Lúcia Costa* na **Universidade Federal de Goiás**.

A empresa *Interativa Serviços* assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados durante os meses de dezembro de 2015 até dezembro de 2016.

Declaramos ciência de que nossa instituição requer o compromisso do (a) pesquisador(a) responsável com o resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados.

Catalão, 07 de dezembro de 2015.

  
Assinatura/Carimbo da empresa e/ou pela instituição pesquisada  
**INTERATIVA DED. HIG. E CONS. LTDA**

Interativa Dedetização Higienização e Conservação Ltda.  
Endereço: SIBS, Quadra 02, Conjunto E, Lote 01.  
Contato telefônico: (64) 3441-5341  
E-mail: [interativa.catalao@gmail.com](mailto:interativa.catalao@gmail.com)