



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
CURSO: TECNÓLOGO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS**

ELK KARINE ALVES DA SILVA

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DA UFT: PERFIL SOCIOECONÔMICO E
DINÂMICA DE TRABALHO**

ARAGUAÍNA-TO

2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
CURSO: TECNÓLOGO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

ELK KARINE ALVES DA SILVA

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DA UFT: PERFIL SOCIOECONÔMICO E
DINÂMICA DE TRABALHO**

Artigo apresentado ao curso de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas da Universidade Federal do Tocantins – UFT, para obtenção de graduação de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Pacífico Filho

ARAGUAÍNA-TO

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

S586t Silva, Elk Karine Alves da.

Trabalhadoras terceirizadas da UFT: perfil socioeconômico e dinâmica de trabalho. / Elk Karine Alves da Silva. – Araguaína, TO, 2018.

42 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Araguaína - Curso de Gestão de Cooperativas, 2018.

Orientador: Miguel Pacífico Filho

1. Trabalho. 2. Terceirização. 3. Mulheres. 4. UFT. I. Título

CDD 334

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ELK KARINE ALVES DA SILVA

**TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS DA UFT: PERFIL SOCIOECONÔMICO E
DINÂMICA DE TRABALHO**

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora. Prof. Dr. Miguel Pacífico Filho

Prof. M.S. Danielle Mastellari Levorato

Prof. Dr. Fernando Sérgio de Toledo Fonseca

AGRADECIMENTOS

À Maria, minha avó e maior exemplo de força que tenho, ao tio Auberlande pelo incentivo.

Aos amigos, em especial à Viviane, por estar comigo no choro e no riso.

Agradeço ao meu orientador, a quem admiro profundamente.

À todas as terceirizadas da UFT, em especial aquelas que se dispuseram a participar da pesquisa.

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

Simone de Beauvoir

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo definir o perfil socioeconômico das trabalhadoras terceirizadas do Centro de Ciências integradas da Universidade Federal do Tocantins (UFT) do câmpus de Araguaína e sua compreensão acerca de suas condições de trabalho. O extenso referencial teórico abrange trabalho, passando por trabalho terceirizado e trabalho de mulheres, com enfoques específicos como a reforma trabalhista e a divisão sexual do trabalho. Para obtenção dos dados foi aplicado um questionário com 05 funcionárias; que trabalham no serviço terceirizado da Unidade Cimba/UFT, o instrumento utilizado faz uso de questões que buscam responder às indagações que orientam este artigo: condições sociais, econômicas e de trabalho das servidoras terceirizadas.

Palavras – chave: Mulheres, Trabalho, Terceirizadas, UFT.

ABSTRACT

This paper aims to define the socioeconomic profile of the outsourced workers of the Integrated Science Center of the Federal University of Tocantins (UFT) of the campus of Araguaína and their understanding of their working conditions. The extensive theoretical framework encompasses work, including outsourced work and women's work, with specific approaches such as labor reform and the sexual division of labor. To obtain the data a questionnaire was applied with 5 female employees; who work in the outsourced service of the Cimba Unit / UFT, the instrument used makes use of questions that seek to answer the questions that guide this article: social, economic and work conditions of outsourced servers.

Keywords: Women, Work, Outsourced, UFT.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Centralidade do trabalho	14
2.2 O trabalho terceirizado	16
2.3 As recentes transformações na regulamentação do trabalho no Brasil	19
2.4 As mulheres no mundo do trabalho	23
2.5 Divisão sexual do trabalho	25
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	26
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
5.1 O perfil socioeconômico	29
5.2 Das características do trabalho	31
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
APÊNDICES	38

1 INTRODUÇÃO

É comum o julgamento de que o trabalho realizado por mulheres desfruta de menor valor social, essa situação contribui para sentimentos de invisibilidade, discriminação, o de ser ignorado ou não reconhecido; é igualmente comum a ligação entre trabalho feminino e esfera reprodutiva, como se o trabalho realizado fora de casa fosse uma extensão daquele feito dentro dela.

Outrossim, sabe-se dos grandes números de postos de trabalho terceirizado tanto no setor público quanto no privado, e das características comuns a eles: insegurança, alto grau de precariedade e baixas remunerações; e de seu uso atrelado à redução de custos e aumento da produtividade, já que o objetivo dos processos de terceirização “é a busca de vantagens econômicas e competitivas” (SOUZA, 2001, p. 11).

Os cargos de trabalho terceirizado ocupados por mulheres não se distinguem daqueles com outras formas de contratação, de acordo com Sousa e Guedes (2016) “ficaram reservadas aos homens as tarefas que geram mais retornos econômicos, e às mulheres, as tarefas que embora possam não gerar bons retornos econômicos têm ligação com o lado amoroso, cuidadoso, altruísta”, ou seja, são igualmente caracterizados pelo cuidado com o outro.

Este estudo tem por objetivo tecer o perfil socioeconômico das trabalhadoras terceirizadas do Centro de Ciências Integradas (Unidade Cimba) da Universidade Federal do Tocantins/Câmpus de Araguaína e suas dinâmicas de trabalho, buscando a compreensão do seu universo e a resposta do seguinte questionamento: “qual é o perfil social e econômico dessas trabalhadoras e qual a sua percepção sobre o ambiente e condições do trabalho?”. O interesse pelo tema surgiu devido ao contato direto com as pesquisadas e se justifica pela inexistência de pesquisas sobre o tema, uma vez que não foram encontrados estudos com assuntos similares referentes à Universidade em questão, e pela necessidade de proporcionar maior visibilidade para o grupo pesquisado.

Trabalhos como este são importantes por relacionar variáveis como gênero, trabalho e classe social, e de grande significância para que através deles possam ser feitas análises sobre as dificuldades enfrentadas no local de trabalho e suas possíveis melhorias.

O artigo dispõe além desta introdução, de um referencial teórico composto por tópicos. O primeiro deles faz uma breve reflexão sobre trabalho e sua centralidade com base em autores como Karl Marx e Suzana Albornoz; o segundo e terceiro, respectivamente, contextualizam trabalho terceirizado e as recentes mudanças na legislação sobre trabalho ocorridas nos últimos anos, como a reforma trabalhista, o quarto introduz a questão das mulheres no mundo do

trabalho, incluindo divisão sexual e o quinto e último dispõe sobre a divisão sexual do trabalho. É também exposto uma descrição breve da UFT e da cidade onde se situa o câmpus de interesse.

A análise dos dados e suas reflexões serão expostas em capítulo próprio intitulado “resultados e discussões”, e as considerações finais serão apresentadas ao final deste trabalho, visando contribuir para uma melhor compreensão das trabalhadoras e do trabalho realizado por elas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Centralidade do trabalho

De acordo com Albornoz (2004) a palavra *trabalho* deriva do latim *tripalium*, instrumento feito e usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, as espigas de milho e o linho, cujo significado é registrado na maioria dos dicionários como instrumento de tortura; *tripalium* é ligado ao verbo *tripaliare*, que significa torturar. O senso comum trata de trabalho como aquilo que dignifica o homem, para Marx (2010) é o que molda, diferencia e caracteriza o homem como humano, ou seja, é o fundamento da vida, o autor defende que a classe trabalhadora (ou proletária) é protagonista e decisiva na luta contra a sociedade capitalista.

Para ele, o trabalho é dividido em dois: concreto ou produtivo, e abstrato ou improdutivo, que embora parecidos, não têm a mesma função; o primeiro manifestado pelo valor de uso é essencialmente produtivo, corporal; há contato com a natureza e resulta em algo tangível, gera riqueza imediata; o trabalho do contador ou do professor da esfera particular é produtivo porque valoriza o capital, enquanto o do advogado assim como do professor na esfera pública é improdutivo, pela razão oposta, o trabalho abstrato existe apenas para que haja sua reprodução. Ademais, defende que entre homem e natureza há uma ligação indissociável, o primeiro depende da segunda para que possa viver, um coexiste segundo o outro, e é a transformação do universo físico pelas mãos dos seres humanos o que chamamos propriamente de trabalho.

No volume I de *O Capital*, Marx (2010) explícita os argumentos acima citados ao clarear-nos o fato de ser ele o processo de que participam esses dois atores e em que um com sua ação, faz uso do movimento e das forças do próprio corpo para apropriar-se dos recursos da outra, modificando-a ao ponto lhe dar forma útil, e durante isso modificando a si, aprendendo durante este processo habilidades e potencialidades que outrora não sabia ter. Para ele, é a capacidade de transformar a natureza de modo a tirar dela os meios de sua subsistência, e em virtude disso criar com suas próprias mãos e consciência/criatividade os mais diversos bens:

equipamentos, roupas, cadeira, colher, alimentos, mesa etc. além de modificar a estrutura social, o que nos qualifica como humanos:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. (MARX, 2010, p.210-211).

Assim, é essa competência: sua natureza consciente, a mescla de fazer e pensar no resultado e finalidade do que é feito, o diferenciador entre homens e animais. E de que se faz uso desde os primeiros momentos de sua existência até os dias atuais. Exemplo disso é a agricultura; uma das primeiras formas de trabalho, a utilização da terra foi vista como um modo de sobrevivência. Do pensar, os primeiros homens criaram as ferramentas, tendo a pedra como matéria prima, e com elas foi possível arar a terra, cultivar, e colher seu alimento; foi da agricultura que surgiu a noção de troca: o destino do excedente era a permuta por algum outro produto que o vizinho produzia e do qual também haviam sobras, se de pessoa X há sobras de trigo, troque-as pela cevada de Y. Fica marcado também o início das interações humanas, pois “ não é com os pés que as mercadorias vão ao mercado, nem se trocam por decisão própria” (MARX, 2010, p. 210). Era necessário dialogar para estabelecer o valor de cada item. Evidencia-se que o homem é sujeito de sua própria história, que o trabalho cria o homem social e faz isso usando sua racionalidade.

Nascem assim as percepções de mercadoria; valor de troca e uso, e mais tarde, o capital. Entretanto, no momento em que se atribuiu ao produto do trabalho valores de uso e troca priorizou-se a criação e manutenção de riqueza em detrimento das necessidades humanas, e irrompeu uma sociedade na qual o trabalho torna-se subordinado ao capital, estranhado; alienado. Já não interessava saber de quem era o esforço do labor, ou melhor: o produto do trabalho já não pertence ao trabalhador, e sim a quem paga por este. Coube a ele então, um papel de contradição e dualidade: gera o progresso e também a corrente; se por um lado o seu fruto é a criação de capital; por outro, é este que produz opressão, pobreza, miséria e todas as mazelas provenientes dela. A solidificação de uma sociedade baseada em capital e acumulação de riqueza reduz o homem ao mero papel de produtor da força de trabalho, que por ser a única coisa que o trabalhador possui para conservar-se vivo, é vendida ao proprietário dos meios de produção por um preço baixo que não representa o seu real valor, é revendido o bem produzido pelo trabalhador por um preço maior do que aquele pago a quem produz e tira-se daí o que chamamos de mais-valia, que Saad Filho (2014) considera como “aquela parte do valor adicionado no período que é apropriada pela classe capitalista; em outras palavras, ela é a

diferença entre o valor produzido pelos trabalhadores e o valor da força de trabalho” em razão disso, perpetua-se o capital sobre aquilo que é humano; dando ao operário por seu esforço apenas o que chamamos de salário, fazendo-o escravo do trabalho.

Para alguns autores, a abordagem de Marx (que traz o trabalho como centro da sociedade) é ultrapassada por não corresponder às dinâmicas dos dias atuais, o debate que tem um pano de fundo europeu fez surgir em 1924 a chamada Escola de Frankfurt¹, dos quais participaram autores como Félix Weil; seu fundador, Herbert Marcuse, entre outros. Esse grupo acreditava que o trabalho não seria a solução de todos os problemas sociais, mesmo havendo uma unidade da classe trabalhadora, o que acreditavam não ser possível. O surgimento de variados recortes para a análise do trabalho, como etnia, gênero, classe social, idade, torna ainda mais difícil a unificação dos trabalhadores. Olhando o passado e as análises sobre a categoria trabalho, é pertinente questionar o que será dela nos próximos tempos, uma vez que o trabalho foi e ainda é a atividade que mais ocupa os homens, nascidos para o trabalho e vivendo em função dele.

2.2 O trabalho terceirizado

Em seu relatório técnico sobre o tema, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2003) conceitua terceirização como o nome dado ao processo em que uma empresa contrata outra para realizar atividades antes feitas por ela mesma; este processo pode ser empregado tanto em atividades-fim; aquelas que justificam o fato da empresa contratante existir, quanto em atividades-meio; as que são necessárias para a continuidade, mas não interferem em sua atividade principal.

Usada em grande parte dos países capitalistas, é tida como uma ferramenta de gestão que possibilita redução de riscos e custos, e aumento de produtividade e qualidade na produção de bens ou prestação de serviços, uma vez que ao invés de utilizar seus próprios recursos passa à empresa contratada essa responsabilidade e pode focar em seu principal produto. Apesar desses aspectos gerais, apresenta particularidades dependendo do país em que se desenvolve, respeitando aspectos históricos e culturais.

¹ A escola de Frankfurt, antes chamada de Instituto para a Pesquisa Social foi fundada no ano de 1924 em um momento de forte instabilidade política econômica e social, ligada a Universidade Frankfurt, na Alemanha e que, fazendo uso de teoria e prática, buscavam estudar os principais problemas no movimento operário além de realizar publicações em sua Revista da Pesquisa Social. Contava com um grupo de filósofos marxistas como Félix Weil; e outros. Juntos, esse grupo produziu a chamada Teoria Crítica, que teve como matriz a obra de Marx e foi usada para fazer uma crítica à sociedade capitalista e suas principais teorias

Segundo Marcelino (2007) na França é chamado trabalho terceirizado apenas aquele que a empresa contratada executa dentro das dependências físicas da empresa contratante, caso contrário dá-se ao processo o nome de externalização; no Brasil o termo *terceirização* abrange os dois sentidos. Nos Estados Unidos é comum a compra de serviços de pessoas de outros países como China e Índia, principalmente nos setores de Tecnologia da Informação (TI), sem que estes saiam de seus países de origem.

No Brasil, o processo de terceirização surgiu em virtude da reestruturação produtiva iniciada nos anos 70 com o surgimento das indústrias e grandes fábricas e posteriormente intensificado nos anos 90 com a globalização e neoliberalismo do governo Fernando Collor, período marcado por uma forte recessão econômica. Com a abertura da economia ao exterior ocorrida durante seu governo e as já citadas globalização e retração da economia, houve urgente necessidade de as empresas se manterem firmes e competitivas afim de assegurar estabilidade diante do mercado nacional e internacional, para isso, durante esse período foram adotadas algumas medidas como: as privatizações de empresas, desregulamentação das relações de trabalho, adoção de novo modelo gerencial e fragilização das representações sindicais (traços típicos das políticas neoliberais); e acirrou-se um debate sobre a participação do Estado na economia que para alguns teóricos foi um dos gatilhos para o início da crise, e defendia-se a limitação dele transferindo-se algumas de suas atividades para a esfera privada e/ou para organizações sem fins lucrativos, que fazem parte do terceiro setor. Em razão disso o trabalho terceirizado obteve ganho de forças também na dimensão pública:

A administração Pública passa a se espelhar no setor privado, de quem toma emprestados os principais avanços práticos e teóricos, sob justificativa de substituir a velha administração pública, burocrática e arcaica, por um jeito novo de administrar, a partir de uma visão gerencial eficiente e voltada para os resultados. (SILVA; RIBEIRO, 2017, p.13).

A possibilidade de terceirização foi aberta por meio do decreto lei 200 de 1967, que dispõe além de outras coisas, da descentralização, controle, fiscalização e planejamento; e implementa uma reforma na administração pública, que antes disso fazia uso da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como dispositivo legal de contratação de trabalhadores e mão de obra, o decreto de 1967 estabelece o transferência de atividades da administração pública para a órbita privada mediante contratos ou licitações, mas apenas podem ser terceirizadas as atividades-meio, como por exemplo, limpeza e segurança.

Todas essas mudanças ocorridas no mundo laboral levantaram uma discussão sobre as condições de trabalho dos trabalhadores de serviços terceirizados, uma vez que a flexibilização

dos processos produtivos abranda e cede lugar para laços trabalhistas informais e precários, marcados por características como a alta rotatividade (vide tabela 1) - que é substancialmente maior nesse tipo de atividade- e pouca duração do vínculo empregatício (vide tabela 2); algumas entre muitas razões pelas quais terceirização tem sido vista como sinônimo de precarização, sendo esta também marcada pela constante presença de insegurança.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) *apud* Kalleberg (2009), trabalho precário apresenta sete *dimensões de insegurança*, entre elas há: a que se refere à falta de oportunidades de emprego (insegurança do mercado de trabalho); proteção inadequada ou falta dela contra a perda de emprego ou despedida fortuita (insegurança do trabalho); impossibilidade de continuar em cargo ou ocupação por falta de delimitação ou qualificação (insegurança de emprego); precariedade em segurança ocupacional e saúde (insegurança de segurança e saúde); carência de acesso a educação básica e orientação vocacional (insegurança de reprodução de experiência); renda inadequada (insegurança de renda) e, falta de direitos individuais e/ou coletivos (insegurança de representação); que são traços comumente retratados nos laços de trabalho terceirizado.

No que se refere às duas características inicialmente citadas, o DIEESE em relatório técnico publicado em 2017 ilustra a situação da seguinte maneira:

Tabela 1- Taxa de rotatividade em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes no Brasil - 2007-2014 (em %)

Ano	Terceirizadas	Contratantes
2007	55,50%	25,6%
2008	60%	28,50%
2009	56,90%	27,40%
2010	59,70%	28,10%
2011	58,80%	28,40%
2012	57,80%	28,80%
2013	57,40%	29,20%
2014	57,70%	28,80%

Fonte: elaborada pela autora, com dados do DIEESE/CUT

A taxa de rotatividade é substancialmente mais alta quando se trata de vínculos terceirizados, enquanto a taxa de permanência no emprego é maior nas atividades tipicamente contratantes:

Tabela 2- Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes no Brasil, 2007-2014 (em meses)

Ano	Contratante	Terceirizada
2007	71,1	34,8
2008	71,1	32,6
2009	67,4	31,8
2010	67	30,6
2011	69,2	31,3
2012	69,6	32
2013	69	32,6
2014	70,3	34,1

Fonte: elaborada pela autora com dados do DIEESE/CUT

Obs.: Incluí apenas vínculos ativos

Como visto, se por um lado é uma excelente ferramenta para otimização do labor considerando-se a perspectiva do capital, de outro, pode ser ruim para os trabalhadores por aspectos relacionados às condições a que são submetidos.

A Central Única dos trabalhadores – CUT em parceria com o DIEESE, afirma no dossiê Terceirização e Desenvolvimento divulgado em 2014 que do ponto de vista social:

A grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas - que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho (CUT/DIEESE, 2014, p.9).

Apesar de nunca cessarem as polêmicas sobre o tema desde o aparecimento desse tipo de laço empregatício, nos últimos dois anos no Brasil houve um grande alarde após a sugestão e aprovação das chamadas Reforma Trabalhista e da lei 13.429, acarretando consequentes mudanças nas normas que regulam o trabalho.

2.3 As recentes transformações na regulamentação do trabalho no Brasil

Ao assumir a presidência após o impeachment sofrido pela presidenta Dilma Rousseff, o Governo de Michel Temer deu início à implementação de uma série de medidas que fazem parte do programa “Uma ponte para o futuro” disponíveis em documento homônimo publicado em 2015², e que visam “preservar a economia brasileira e tornar viável o seu desenvolvimento,

² Disponível no site da Fundação Ulysses Guimarães, acesso em setembro de 2018.<
http://www.ponteparaofuturo.org.br/docs/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online-2.pdf>

devolvendo ao Estado a capacidade de executar políticas sociais que combatam efetivamente a pobreza e criem oportunidades para todos.” Entre tais medidas há duas que causaram grande furor na sociedade: a reforma trabalhista e a nova lei da terceirização; sendo a contextualização destas essenciais para o andamento deste Trabalho de Conclusão.

Em 2016 o Poder Executivo apresentou uma proposta de reforma trabalhista enviada ao Congresso como projeto de lei e julgada em regime de urgência; conhecida por PL 6.787/16, foi apresentada em 23 de dezembro de 2016, aprovada pela Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 e transformada na lei 13.467/17; é responsável por modificar amplamente o decreto-lei 5.452 (CLT) e outras leis e com isso favorecer as empresas em detrimento dos trabalhadores, remodelando a relação empregado-empregador e consolidando um duro golpe na classe trabalhadora. Entre seus principais pontos estão:

1. Dar força de lei para acordos coletivos: dessa forma o que for decidido entre empresas e sindicatos prevalecerá sobre a CLT, que como consequência gera o enfraquecimento das representações sindicais dos trabalhadores e o favorecimento das empresas:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE)V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado [...]. (LEI 13.467, 2017, art. 611- A)

2. Contribuição sindical: agora, a contribuição que era paga todo mês de março deixa de ser obrigatória, o artigo 579 da lei citada afirma que “ desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão [...]”.

3. Férias: antes podia-se dividir o período de férias em duas partes, sendo uma delas não inferior a 15 dias; de acordo com o parágrafo segundo do artigo 134 da nova lei, sua divisão pode ser feita em até três períodos ”sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um”.

4. Horas *in itinere* :é o tempo gasto pelo trabalhador para se deslocar do lugar onde mora até o local de trabalho e vice-versa, que com a reforma deixa de ser computado como parte da jornada, pela lei 13. 467, art. II, § 2º “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno [...] não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”

5. Trabalho intermitente: com a mudança, é possível contratar sem carga horária fixa, desde que convocados pelo empregador com no mínimo 72 horas de antecedência. Conforme o parágrafo terceiro do art. 443 da lei citada considera-se intermitente “o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses [...]”.

6. Mulheres grávidas: com a aprovação da lei, gestantes poderão trabalhar em ambiente insalubres, salvo se apresentarem laudo médico comprovando a necessidade de afastamento:

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Lei 14. 467, 2017, Art. 394-A).

7. Demissão em massa: apesar de não haver normas de regulamentação, antes os sindicatos deveriam ser inclusos no processo, com o artigo 447 da lei 13.467, isso não é mais necessário.

8. Jornada de trabalho: antes, a carga horária diária era de 8 horas diárias e 44 semanais, com o artigo 59-A da nova lei, a jornada poderá ser negociada em até 12 horas diárias: “[...]é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso[...]”.

Além das já citadas, a Reforma gera muitas outras transformações e evidencia o tratamento da força do trabalho como coisa, mera mercadoria, como expõe Carvalho (2017):

Há, no conjunto da Lei no 13.467/2017, uma lógica que busca diminuir, no marco do direito do trabalho no Brasil, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho trata-se de uma relação entre pessoas, substituindo-a por uma visão que trata essa venda como uma relação entre coisas (CARVALHO, 2017, p. 81).

O direito do trabalho deve assegurar ao trabalhador condições de trabalho decente, que correm perigo com a flexibilização e modernização propostos e aprovados pela reforma de Temer e pela lei 13.429, que altera dispositivos da lei 6.019/74 e trata sobre trabalho temporário

e “das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.” cuja ideia não é nova, haja visto que apesar de aprovado em 2017 o projeto de lei é datado de 1998, conhecido como PL 4.302/98.

A maior variação trazida pela nova lei é a de maiores possibilidades em caso de trabalho temporário e de terceirização. Algumas mudanças ocorridas com a nova lei:

- Prazo de contratação: antes da nova norma, os trabalhos temporários podiam ter duração máxima de 90 dias, que agora ampliada passa a ser de 180 dias consecutivos com chance de prorrogação por mais 90 dias, passado esse período, se o empregador quiser recontratar é obrigatório esperar 90 dias após o término do contrato.
- Inclusão de serviços terceirizados, uma vez que não havia legislação própria sobre o tema, existia somente uma súmula que tomava como legal a terceirização de atividades-meio, e que a norma 6019/74 dispunha apenas de trabalho temporário.
- Todas as atividades poderão ser terceirizadas, inclusive as atividades principais das empresas
- A responsabilidade pelos direitos trabalhistas passa a ser da empresa que contrata
- Vínculo empregatício: não há vínculo entre funcionário terceirizado e empresa tomadora de serviços

Uma pergunta relevante é: quais os impactos da Reforma e da lei sobre terceirização na vida do trabalhador?

Como resposta, a literatura existente sobre o tema atenta para a já citada precarização do trabalho e a legitimação da diferença de remuneração. Krein (2018) afirma que tal reforma busca ajustar a regulamentação do trabalho aos moldes do capitalismo vigente, submetendo o trabalhador à insegurança e ao querer do empregador quando se trata das condições, uso de mão de obra e da remuneração do serviço prestado. O mesmo autor afirma que há uma tentativa de enfraquecimento e descentralização dos trabalhadores enquanto movimento sindical e uma maior articulação aos interesses das empresas, visão que coaduna com a manifestação contrária à aprovação e com revolta dos sindicatos ocorridas em todo o país. Faz – se necessário atentar ao fato de que, sem ter como sustentar a si e à sua família não interessa onde ou em que situação ficará, uma vez que desde que consiga o pão de cada dia, ‘qualquer trabalho é trabalho’ e para sobreviver em um mundo hostil dominado pelo capital é preciso submeter- se a toda sorte de infortúnios e situações incabíveis. Cabe acrescentar que apesar dos reflexos sombrios das mudanças citadas recaírem sobre todos os trabalhadores, se tornam ainda mais cruéis na vida das trabalhadoras, cujos porquês serão explanados nas páginas que vêm a seguir.

2.4 As mulheres no mundo do trabalho

A invisibilidade nos estudos e desvalorização do trabalho realizado por mulheres por vezes faz-nos crer em sua recente existência, para Albornoz (2004, p.31) “é uma ilusão imaginar que o trabalho das mulheres seja uma novidade histórica”, embora não houvesse remuneração para o trabalho que exerciam no privado; em casa, na agricultura, no cuidar dos filhos, na confecção do vestuário para toda a família, as mulheres sempre trabalharam.

Uma acentuada participação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu a partir da revolução industrial iniciada na Inglaterra no século XVIII, com ela vieram mudanças nas relações de trabalho; a substituição da manufatura pelas máquinas possibilitou a contratação de mão de obra menor qualificada e de baixo custo (como a de mulheres e crianças) para as indústrias; a mão de obra feminina tornou-se extremamente lucrativa para o empregador, pelo baixo valor econômico pago por ela, e pela ‘‘ docilidade’’ e rápida aceitação em obedecer a ordens, com poucos ou sem questionamentos. Precisando de dinheiro para complementar a renda familiar, já que o pouco salário que recebiam os homens (provedores da família) mal dava para as despesas básicas, as mulheres se sujeitavam ao trabalho e,

Eram exploradas bem mais que outros trabalhadores, uma vez que recebiam pagamentos inferiores, não possuíam garantias, eram expostas a locais insalubres quando grávidas, abusadas sexualmente e não tinham voz, nem vez, possuindo pouca ou nenhuma mobilização contra os maus tratos suportados (BRITO, 2017, p. 7)

Características como a insalubridade, carga horária de mais de 14 horas, e de praxe, falta de direitos e maiores benefícios eram frequentes.

No Brasil o processo não foi diferente, ter condições de trabalho decente, receber por isso, e ter direitos trabalhistas assegurados foi para as mulheres uma luta árdua. Embora sua efetividade nunca tenha sido garantida, a igualdade entre gêneros é assegurada desde a Constituição de 1934 que trouxe em seu artigo 121, parágrafo 1, inciso a; “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”, a proibição do trabalho noturno e insalubre para mulheres e também em seu artigo 3º “Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.”

Apenas em 1943, nove anos depois, com a criação da Consolidação das leis trabalhistas pelo então presidente Getúlio Vargas é que se elaborou artigos versando sobre diminuição da carga horária, proteção como a licença maternidade e proibição de dispensa das grávidas, itens básicos considerados grandes avanços para a época. Ainda assim, demorou até que as mulheres

fossem reconhecidas como sujeito de direito, e pudessem por exemplo, trabalhar fora sem a aprovação dos maridos, fato ocorrido a partir da lei 4.121 de agosto/1962 conhecida como Estatuto da Mulher Casada.

Brito (2017 apud DELGADO, 2015) aponta que maior ampliação de direitos só ocorreu com a constituição de 1988, responsável por eliminar práticas discriminatórias contra a mulher no contexto empregatício ou que pudesse restringir sua participação no mercado de trabalho. O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil dispõe que todos são iguais, sem distinções, e certifica em seu inciso I a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, no entanto, como atestar a sua efetividade no mundo do trabalho? Ainda hoje há inúmeros relatos de marginalização do trabalho feminino, assédio sexual, disparidade salarial, segregação ocupacional e outras tantas práticas que põem em xeque a igualdade existente.

Nesse sentido, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) lançou em 2014 a análise nominada *Estatísticas de Gênero*, obtida a partir dos resultados do Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2010, cujo resultados corroboram a existência de uma realidade desigual, com a pesquisa é possível adquirir informações sobre variados aspectos como escolarização, habitação, família e migração, e mercado de trabalho; no entanto ainda que haja conexão entre eles, dar-se-á ênfase a este último por ser de maior relevância para esse artigo.

Segundo o Censo, a participação da mulher no mercado de trabalho aumentou entre 2000 e 2010, a taxa de atividade entre as mulheres também sofreu aumento ainda que com diferenças entre segmentos específicos como idade e cor ou raça, mesmo com o crescimento, a taxa entre os homens continua visivelmente maior, tanto no meio urbano quanto no rural. Outra informação positiva é a de que a formalização das trabalhadoras tornou-se maior, para a PNAD, isso resultou em efeitos positivos sobre a inserção das mulheres nas relações de trabalho, havendo evidente elevação na quantidade de mulheres com carteira de trabalho assinada, que de modo geral passou de 32,7%, em 2000, para 39,8%, em 2010; mesmo havendo desigualdade entre mulheres brancas, pardas ou negras. Novamente, o percentual de mulheres contratadas com carteira assinada continua baixo se comparado ao dos homens, que atingiu 46,5% em 2010. Sobre remuneração, fator importante para a autonomia econômica, dados preocupantes; há disparidade salarial, isto é, o rendimento das mulheres é inferior ao dos homens, Lapa aponta que:

O acesso das mulheres à educação e qualificação revela os “fatores não técnicos” (portanto, discriminatórios) da desigualdade salarial, visto que mulheres já possuem mais anos de estudo que homens no Brasil (e em praticamente todas as sociedades industrializadas do ocidente), mas ainda ganham menos que eles em todos os níveis

de escolaridade, diferença que cresce conforme a escolaridade de ambos é mais elevada. (LAPA;2016, p.4)

Ou seja, mesmo tendo grau de instrução maior as mulheres ganham menos, conforme a PNAD (2014, p.128) a remuneração é ainda menor entre as mulheres negras, pardas ou pertencentes a zona rural, também indica que:

A desigualdade de rendimentos é um pouco menor quando analisada intragrupos, isto é, somente entre as mulheres ou somente entre os brancos. O rendimento médio das mulheres pretas ou pardas é equivalente a 52,0% do rendimento médio das mulheres brancas. O rendimento médio das mulheres brancas corresponde a 67,0% do rendimento médio dos homens brancos.

Tal afirmação deixa claro a desigualdade entre trabalhadoras com características distintas, há então mais de um tipo de discriminação, o que expõe a necessidade de políticas voltadas para esse público, que trabalha muito, recebe pouco e ainda é mais vezes vítima de ações discriminatórias. A maioria dos estudos citados trazem ainda outra variante que interferem na participação do sexo feminino no mundo do trabalho: o cuidado com o lar e filhos; uma vez que na sociedade dominada pelos homens esse sempre foi visto como o papel da mulher, de modo que o seu trabalho se bifurca no doméstico e naquele realizado no espaço público, como veremos a seguir.

2.5 Divisão sexual do trabalho

Há uma profusa produção literária sobre trabalho e suas propriedades, seu processo, suas políticas, a organização de trabalhadores e muitos outros aspectos, a maior parte delas conta com um ponto de intersecção: a invisibilidade das mulheres, quando não ocultado o trabalho feminino era lembrado e retratado pela suas peculiaridades, ou seja, pela mão de obra feminina pertencer ao chamado *'exército de reserva'*, e/ou pelas baixas qualificação e remuneração. Conforme Blass; Hirata; e Soares (2010) os primeiros trabalhos que tratavam especificamente da invisibilidade da atividade das mulheres e das desigualdades no mercado de trabalho são de Heleieth Safiotti e de Eva Blay, datam do fim da década de 1970, e tratam da condição feminina e trabalho das mulheres como categoria específica.

Foi nessa década, sob impulso do movimento feminista, que começaram a surgir as bases teóricas que consolidaram a Divisão Sexual do Trabalho, que é a teoria que afirma que homens e mulheres nascem com funções determinadas, ou seja, que há atividades "naturais" de cada gênero; é retrato dessa divisão o fato de que desde crianças os indivíduos são sujeitados e têm papéis delimitados de acordo com o sexo biológico de cada um, na infância as meninas são ensinadas a brincar com bonecas, cuidando delas como se realmente fossem suas mães, ou de casinha, sempre advertidas a terem modos gentis e delicados, enquanto viam os meninos se

sujar sem pudores ao correr na lama ou construir sua casa na árvore. As autoras Hirata e Kergoat (2007) definem como divisão sexual do trabalho a divisão do trabalho social que deriva das relações sociais de masculino e feminino e que mais do que isso; é um “fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”, as autoras ainda argumentam que a divisão traz como características a destinação das mulheres ao trabalho na esfera reprodutiva e o dos homens à produtiva e maior valor social atribuído ao trabalho que eles realizam. Basta olhar atentamente para o passado e presente para averiguar-se a veracidade, vê-se na sociedade uma reprodução desse paradigma: historicamente, as mulheres sempre ocuparam lugares e cargos em que predominam o servilismo ou aqueles de natureza doméstica, sempre ligados ao cuidado do outro: cuidadora de idosos, professora, babá, cuidadora do lar:

As mulheres estão concentradas nos empregos ditos “femininos” no sentido de que se baseiam em uma responsabilidade em relação a outrem. Elas ocupam maciçamente profissões que reproduzem, no universo profissional, as tarefas do serviço que assumem na família: cuidam de crianças, são auxiliares de enfermagem, enfermeiras, empregadas domésticas, faxineiras [...] e no serviço público, as mulheres gerenciam a logística do mesmo modo que asseguram a boa administração do lar (GUÉRIN, 2005, p. 40).

Portanto, é correto afirmar que grande parte das mulheres ocupam postos de trabalho que demandam cuidados ou necessitam habilidades domésticas, fazendo com que executem na esfera pública, funções ligadas ao privado.

Sousa e Guedes (2016, p.123) apontam que em “razão dessas atribuições sociais que delegam às mulheres o cuidado do lar, o espaço doméstico se tornou algo comum na vida delas” por isso, mesmo trabalhando fora de casa não há um relaxamento das atividades feitas no lar, qualificando uma *dupla jornada*, pois é ela quem continua lavando, passando roupas, cozinhando, cuidando dos filhos e fazendo toda sorte de coisas do lar; antes ou depois de chegar do emprego. Os mesmos autores são enfáticos ao afirmar que o tempo que as mulheres dedicam aos afazeres domésticos é mais que o dobro de horas que o dos homens na última década, de fato, a divisão do trabalho doméstico é desigual entre homens e mulheres, e desfavorável para esta última, sobre isso França e Schimanski (2009) comentam que é nítida a sobrecarga posta sobre as mulheres. Tal dupla jornada e o acúmulo de múltiplas tarefas, afeta consideravelmente a sua qualidade de vida e favorece o aparecimento de doenças como depressão e ansiedade.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O público deste artigo são as mulheres do serviço terceirizado da Universidade Federal do Tocantins (UFT) de Araguaína/unidade Cimba, o recorte institucional/espacial que delimita a UFT como universo de estudo se deve ao contato direto que há entre pesquisadora e

pesquisadas. A pesquisa deste trabalho se qualifica como descritiva e exploratória, que para Gil (2002) tem como objetivo, respectivamente, descrever determinada população ou estabelecer relação entre variáveis, e proporcionar maior familiaridade ou constituir hipóteses; para sua construção foram consultados livros, revistas, artigos, dissertações e outros materiais obtidos de forma física ou via internet, conta portanto com amplo referencial bibliográfico. A abordagem adotada é qualitativa.

Dentre os muitos métodos existentes para a coleta de dados, o utilizado é o questionário, definido por Günther (2003, apud Yaremko, Harari, Harrison & Lynn, 1986) como um conjunto de perguntas que medem a opinião, aspectos de personalidade, interesses e informação bibliográficas do respondente, o autor aponta duas possibilidades de administração do mesmo: com interação pessoal ou autoaplicável, deste modo, para esta pesquisa os questionários foram lidos pela aluna pesquisadora, respondidos pelas mulheres que compuseram a amostra e transcrevidas.

A escolha do instrumento utilizado para coletar os dados é dado devido a série de vantagens que apresenta:

- a) possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio; b) implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores; c) garante o anonimato das respostas; d) permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente; e) não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado. (GIL, 1989, p. 125).

O autor supracitado alerta para uma série de cuidados que se deve considerar durante a elaboração e aplicação das perguntas:

- a) As perguntas devem ser formuladas de maneira clara, concreta e precisa;
- b) Deve-se levar em consideração o sistema de referência do interrogado, bem como o seu nível de informação;
- c) A pergunta deve possibilitar uma única interpretação;
- d) A pergunta não deve sugerir respostas;
- e) As perguntas devem referir-se a uma única ideia de cada vez. (GIL, 1989, p. 129).

Outras precauções são a preocupação de não adentrar sua intimidade, evitando constranger o respondente, ou fazer perguntas cujas respostas sejam difíceis de obter.

Seguindo as orientações, as perguntas do questionário (apêndice 1) foram organizadas de modo semiestruturado, com questões abertas e fechadas, agrupadas por categorias que versam sobre variados aspectos como características pessoais, demográficas e comportamentais, afim de atingir o objetivo deste artigo.

Quanto as delimitações da amostra: foram selecionadas aleatoriamente 5 mulheres que se enquadram na categoria de servidoras terceirizadas, sendo uma do setor de administração,

duas de serviços gerais, e duas da equipe de segurança; o tamanho da amostra se justifica pela busca de resultados pautados na qualidade, e pelos recursos disponíveis. Os questionários foram aplicados durante a jornada de trabalho juntamente com um termo de consentimento (apêndice 2), de modo a assegurar a ética da pesquisa e preservar as partes envolvidas; pelo mesmo motivo, as participantes não serão identificadas.

No momento da aplicação a pesquisadora fez uso de caderno de campo, onde anotava os apontamentos feitos pelas mulheres, e descreve suas reações.

4 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS E O MUNICÍPIO DE ARAGUAÍNA

Criada devido ao movimento de luta pela federalização da Universidade do Tocantins (UNITINS) ocorrido no final dos anos 90³, a Universidade Federal do Tocantins (UFT), oferece mais de 50 cursos presenciais e é a única instituição pública federal de ensino superior⁴ daquele que é o estado mais novo do país. Pioneira no oferecimento de cotas para alunos indígenas, foi instituída pela lei 10.032 de 23 de outubro de 2000, apesar disso sua efetivação deu-se três anos depois, com a posse de seus primeiros professores.

Com sede na capital Palmas, conta também com outros seis câmpus nas cidades de Miracema, Porto Nacional, Gurupi, Arraias, Tocantinópolis e Araguaína, cuja localização é exibida no seguinte mapa:

Mapa 1- Localização dos câmpus da Universidade Federal do Tocantins



Fonte: Portal UFT

³ Para maiores e mais profundas informações, consultar o artigo “História e memória no contexto de federalização UNITINS/UFT: a luta por uma instituição pública e gratuita no norte do Tocantins” disponível em < <http://ppghis.com/outrasfronteiras/index.php/outrasfronteiras/article/view/201/pdf>>

⁴ Embora única há o projeto de criação de uma outra instituição, a Universidade Federal do Norte do Tocantins, que será resultado do desmembramento de dois campis da UFT: Araguaína e Tocantinópolis.

Araguaína, cidade onde se localiza o campus de interesse deste trabalho, é um município compreendido ao norte do estado do Tocantins, entre os rios Lontra e Andorinhas, com criação decretada pela Lei Estadual nº 2.125 de 14 de novembro de 1958. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é avaliado em 0,752, e população calculada em 150.864 pessoas pelo Censo 2010, atualmente conta com o número de habitantes estimado em mais de 177.000. Ainda segundo o Censo, a taxa de escolarização de crianças de 6 a 14 anos é de 97,5%, o percentual de pessoas recebendo até ½ salário mínimo era de 34,4%; e em 2016, o IBGE calcula a renda média mensal dos trabalhadores formais em 2,1 salários mínimos. Em 2015, a cidade que é conhecida como *capital do boi gordo e capital econômica do Tocantins*, teve o Produto Interno Bruto *per capita* de R\$ 20.225,43; maior do estado. A economia é baseada na agropecuária e na produção agrícola, sendo grande produtora de carne bovina, soja e abacaxi.

A UFT de Araguaína oferta doze cursos presenciais, dividindo-se em duas unidades: a Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia (EMVZ), localizado na zona rural, e o Centro de Ciências Integradas ou Cimba, na zona urbana da cidade, que é a delimitação espacial deste trabalho.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 O perfil socioeconômico

As cinco mulheres que responderam ao questionário possuem uma idade média de 35,8 anos, tendo a mais nova 25 e a mais velha 47 anos; 80% delas se definem como pardas, um fato curioso é que duas dessas mulheres declaram-se assim mesmo tendo a pele visivelmente escura; e 20% como negras, dentre todas, duas são divorciadas, duas solteiras e uma está em uma união estável, duas não tem filhos, duas possuem dois filhos e uma delas tem três filhos, ou seja, 60% delas é mãe. Das que possuem filhos, duas não recebem ajuda no cuidado com eles e uma recebe a ajuda dos pais e irmãos. Quando se trata da administração do lar, três não recebem nenhum auxílio, uma recebe ajuda da filha e uma recebe ajuda raramente, dos sobrinhos, ou seja, além de trabalharem fora, a maioria é exclusivamente responsável pelos afazeres domésticos.

Quanto à moradia, duas possuem imóvel próprio e três pagam aluguel. Todas elas são chefes de família e principais provedoras da casa.

O baixo nível de escolaridade é outra característica dessas mulheres, como o disposto no gráfico:

Gráfico 1 – Nível de escolaridade



Fonte: elaborado pela autora com dados da pesquisa, 2018

Das respondentes, três (60%) terminaram o ensino médio, uma (20%) concluiu o ensino fundamental, e apenas uma (20%) tem nível superior completo. A forma de deslocamento entre casa e trabalho é quase majoritariamente de motocicleta, apenas uma utiliza carro.

Quando questionadas se tem interesse em estudar na instituição em que trabalham, 100% responderam afirmativamente, segundo elas os motivos que dificultam o ingresso são: falta de tempo ou paciência pra estudar, falta de tempo devido aos cuidados com a casa e filhos, e falta de dinheiro pra estudar os cursos ofertados à distância, esta última resposta revela um desconhecimento sobre a universidade, já que os cursos ofertados são gratuitos.

Das cinco mulheres, 60% possuem uma faixa de renda familiar mensal que vai de 1 a 2 salários mínimos, os outros 40% da amostra possuem menor renda familiar mensal: 1 salário mínimo, estas são as servidoras que trabalham com limpeza e manutenção, o resultado confirma que “os trabalhos ligados à limpeza e conservação de ambientes são considerados atividades menos prestigiadas e, por consequência, não possuem reconhecimento social e apresentam-se em faixas de baixa remuneração” IRBER (2016, p. 9).

Sobre reservar tempo para cuidar de si ou se divertir, o que consideramos muito importante no âmbito da qualidade de vida, as respostas obtidas foram as seguintes: uma delas afirmou não ter tempo para lazer, e as quatro restantes responderam que sim, reservam algumas horas por semana para si e têm como forma de lazer atividades como estar com a família, realizar trabalhos manuais, dançar e ouvir música, fazer compras, acessar internet, e assistir TV ou filmes e séries; apenas uma pratica esportes.

5.2 Das características do trabalho

Das mulheres que compuseram a amostra, duas têm de 6 a 10 anos de serviço na instituição, e as outras três de 2 a 5 anos. Sobre seus cargos e atribuições as respostas são:

Quadro 01 - Cargos e atribuições

Cargo exercido	Atribuições
Recepcionista	"de tudo um pouco", marcar reunião, dar informações.
Serviços gerais	Limpeza e conservação
Serviços gerais	Limpeza e conservação
Vigilante	proteger o patrimônio
Vigilante	Proteger o patrimônio e pessoas

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa,2018

Por descrição detalhada, 40% tem funções relacionados a segurança; 40% cargos relacionados à higiene, e 20% com serviços voltados para o atendimento ao público, suas atribuições reforçam o arquétipo da disposição da mulher para tarefas feminizadas citado no item 2.5 deste trabalho. A carga horária apresenta diferenças: as vigilantes trabalham no regime 12 x 36, ou seja, trabalham doze horas e descansam 36, a recepcionista cumpre 40 horas semanais e as de serviços gerais 44 horas semanais. Sobre o turno em que trabalham:

Gráfico 1- Turnos de trabalho das terceirizadas



Fonte: elaborado pela autora com dados da pesquisa,2018

Quatro servidoras trabalham durante manhã e tarde e uma delas trabalha apenas durante a noite.

Duas exercem outra atividade profissional, uma fazendo cafezinho para servir em eventos e outra executando serviços de faxina, ambas não souberam responder a quantidade de tempo gasto com essas atividades por serem realizadas de forma esporádica.

Quando perguntadas sobre os benefícios recebidos, todas afirmam receber apenas auxílio alimentação.

A questão “participa de sindicato? Por quais motivos?” obteve as seguintes respostas:

Quadro 2- participação em sindicato

participa de sindicato?	Por quais motivos?
Sim	Prevenir ou amenizar a perda de direitos
Não soube responder	
Não	A empresa não conseguiu gente pra filiar
Sim	Gosta de ser sindicalista e de defender o trabalhador e seus direitos
Não	Se desfilou, pois sentiu que o sindicato perseguia ao invés de ajudar

Fonte: elaborado pela autora com dados da pesquisa,2018

As duas que responderam negativamente contaram histórias curiosas, a primeira relatou que a empresa buscou pessoas pra filiar em um sindicato, mas não conseguiu um número suficiente e a segunda contou, de forma exaltada, que o sindicato ‘mandou’ a empresa demitir um funcionário pra colocar outro em seu lugar.

Sobre a pergunta “no seu trabalho há uma política de incentivo ao desenvolvimento profissional?” todas responderam negativamente e duas comentaram que *“eles falam pra gente fazer cursos, se profissionalizar, mas é tudo da boca pra fora”*.

Das respondentes, 40% consideram como ótimo o clima de trabalho e explicam com o fato de que são uma família e não se sentem rejeitadas, e 60% definem como *bom* porque há respeito, igualdade de tratamento, e bom convívio. Sobre a relação com a direção do câmpus, 20% diz ser inexistente por não ter contato com a mesma, 60% qualifica como *boa*, os motivos são por serem bem tratadas, e terem boa convivência; e 20% afirma ter uma ótima relação com a direção e diz não ter “nada de mal a dizer deles, são boas pessoas e tem respeito”, as respostas são semelhante quando a pergunta é a relação entre elas e os professores: quatro dizem ter uma boa relação por serem tratadas com respeito e educação, uma dessas alega que “apesar de alguns serem complicados, no geral a relação é boa”; apenas uma qualifica a relação como ótima e

explica isso por serem os professores “educados e conversadores” e estarem do lado delas. Já a relação com alunos, é considerada ótima por 60% delas por eles serem educados e as tratarem bem, uma dessas relata que “alguns são ignorantes”, os outros 40% declaram como boa por terem bom convívio e por eles serem educados.

Quando o assunto é autonomia para tomar decisões, três afirmam que tomam pequenas decisões ligadas ao trabalho do dia a dia, para outros casos elas contatam seus superiores, as outras duas relatam não ter autonomia, sempre recorrendo aos encarregados ou fiscais de contrato. Três terceirizadas afirmam não haver espaço de fala, sugestão ou crítica, uma declara que fala com o encarregado e outra diz que não existe esse espaço.

Foram feitas duas perguntas específicas a respeito das condições de trabalho, na primeira que versa sobre segurança, três mulheres declaram que não consideram seguro o seu local de trabalho, duas acreditam que seja, acreditamos que as respostas podem ser justificadas: a) pelos cargos que ocupam, já que duas mulheres que consideram inseguro são vigilantes, e b) pelas ocorrências de furto ou roubo no câmpus e em seu entorno⁵. A segunda pergunta “*Como avalia as condições de trabalho? O que poderia melhorar?*” recebeu respostas aproximadas, todas percebem as condições como satisfatórias, a recepcionista explica isso pelo fato de ter um espaço próprio, com ar condicionado e equipamentos usados apenas por ela, uma das moças dos serviços gerais elogia as condições e afirma não precisar de melhorias, a outra concorda com essa e acrescenta que adoraria receber outros benefícios, como auxílio saúde; as vigilantes foram as que mais destoaram, as duas respondem que consideram as condições regulares e destacam a insegurança como motivo, como melhorias afirmam que é necessário a contratação de mais vigilantes já que ficam apenas uma ou duas durante os plantões e esse número é insuficiente uma vez que a Universidade ocupa uma área muito grande.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No mundo do trabalho, homens e mulheres têm direitos de igualdade assegurados, porém não efetivados, como visto por meio de estatísticas e outros estudos as mulheres padecem mais vezes de práticas discriminatórias e marginalização do trabalho que exercem.

Discutir e elaborar material científico que inclui variáveis como trabalho é muito relevante para compreender as dinâmicas do mundo contemporâneo e a relação entre trabalho

⁵ Vide notícias: <https://afnoticias.com.br/central-190/ladros-invadem-campus-da-uft-de-araguaina-para-roubar-arma-e-agridem-vigilante> e <http://g1.globo.com/to/tocantins/noticia/2016/10/estudantes-fazem-protestos-e-ocupam-dois-campus-da-uft.html>

e trabalhador, sobretudo sobre aqueles que são vítimas da terceirização. Outra relevância se dá pela atualidade do tema proposto e pelo momento político pelo qual passa o país.

Este trabalho, justificado pela inexistência de estudos que tem essas mulheres como centro e pela necessidade de dar visibilidade a elas, tem como proposta retratar o perfil das trabalhadoras do serviço terceirizado de uma unidade da Universidade Federal do Tocantins e seu entendimento a respeito de suas condições de trabalho. Foi constatado que as mulheres do trabalho terceirizado da instituição citada tem em média 35,8 anos de idade, são negras ou pardas, possuem baixa faixa de remuneração e baixos níveis de escolaridade, e estão satisfeitas com o ambiente e suas condições de trabalho, sugere-se no entanto, que a Universidade se atente para as questões sobre segurança e que o poder público busque solucionar a insegurança nas proximidades da instituição, que certamente preocupam não só as trabalhadoras como a comunidade em geral.

A partir dos conteúdos trabalhados, percebe-se a existência de diferentes aspectos referentes a essas trabalhadoras e que são passíveis de serem analisados, isso enseja a possibilidade de novos estudos com essas mulheres e viabiliza o preenchimento de lacunas como por exemplo as de qualidade de vida no trabalho, saúde mental e trajetória histórica e social.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**; 6ª ed. São Paulo: Braziliense, 2004, 103 p. (Coleção Primeiros Passos)

ARAGUAÍNA (TO). Prefeitura Municipal. 2015. Disponível em <<http://www.araguaina.to.gov.br/portal/paginas.php?p=turismo>>. Acesso em: Outubro/2018.

BLASS, Leila; HIRATA, Helena; SOARES, Vera Pedro. Prefácio. In: SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência** -São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 9-11.

BRASIL. Constituição de 1934. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm acesso em outubro/2018.

BRASIL, Decreto-lei nº 200, 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências, Brasília, DF, fevereiro 1967. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm> acesso em 24 nov. de 2018.

BRASIL. Lei nº13.467, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm acesso em Outubro/2018

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** 2017. 50 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Centro de ciências jurídicas – CCJ, Universidade federal de Pernambuco, Recife, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista, 2017. **Boletim Mercado de trabalho**- conjuntura e análise, nº 63, 2017, 168 p.

CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES(CUT)/DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento** - Uma conta que não fecha, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – (DIEESE), **Relatório Técnico** - O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil (2003)

_____. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**, 2017.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar; **Revista Emancipação**, v.9, n.1, p. 65-78, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, 155 p.

_____. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1989, 220 p.

GUÉRIN, Isabelle. **As mulheres e a economia solidária** (2005), tradução: Nicolás Nyimi Campanário –Título original: Femmes ET économie solidaire, Paris 2003 , 239 p.

GÜNTHER, H. (2003). **Como Elaborar um Questionário** (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, Nº 01). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. Disponível em : www.psiambiental.net/pdf/01Questionario.pdf. Acesso em 22 de nov. de 2018.

HIRATA; Helena, KERGOAT Daniéle; **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**; Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), **Censo demográfico**, 2010.

_____. **Cidades**. Disponível em < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/to/araguaina/panorama>> acesso em outubro/2018.

IRBER, Beatriz Gabriele De Castro Silva. **Trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação da UNB: Relatos de violências, invisibilidade e precarização**. 74 f. 2016. Monografia (Bacharelado em Sociologia), Instituto De Ciências Sociais - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2016.

KALLEBERG, ARNE L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global, **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol.24, ,n.69 São Paulo Fev. 2009

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo social**, vol.30, n.1, pp.77-104, 2018.

LAPA, Thaís de Souza; Desigualdade salarial por sexo: persistências, transformações e desafios, **Revista da ABET**, v. 15, n. 1, p.127-137, janeiro a junho de 2016.

MARCELINO, Paula Regina, Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política, **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 8, n. 2, p 55-71, Dezembro 2007.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro 1**; tradução de Reginaldo Sant'Anna. -27º ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. Tradução de: *Das Kapital*.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. **Uma ponte para o futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015. Disponível em: <http://www.ponteparaofuturo.org.br/docs/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online-2.pdf>. Acesso em: 21 de nov. de 2018.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS (PNAD Contínua), **Estatísticas de gênero**, 2014.

PORTAL UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Histórico**, disponível em <<http://ww2.uft.edu.br/index.php/acessoainformacao/institucional/historia>> acesso 21 de nov. de 2018.

_____. **Localização e contatos**. Disponível em <<http://ww1.uft.edu.br/index.php/acessoainformacao/institucional/localizacao-e-contatos>> acesso em 22 de nov. de 2018.

SAAD FILHO, Alfredo. **Salários e exploração na teoria marxista do valor**. Economia e Sociedade vol. 10, n.1, p,27-42, jun. 2001.

SECRETÁRIA DA FAZENDA (SEFAZ). **Perfil socioeconômico**, 2017. Disponível em <<http://www.sefaz.to.gov.br/estatistica/perfil-socioeconomico/versao-2017/>> acesso em 22 de nov. de 2018.

SILVA, Vânia Mendes Ramos da; RIBEIRO, Weslley Carlos. Terceirização no setor público: um exemplo de direito subjugo à gestão. **Revista Digital de Direito Administrativo**, vol. 4. n.1, p. 131-169, 2017.

SOUSA, Juliane Gomes de; SANTOS, Jocyleia Santana dos; PINHO, Maria José de. História e memória no Contexto de federalização UNITINS/UFT: A luta por uma instituição pública e gratuita no norte do Tocantins. **Revista Outras Fronteiras**, Cuiabá-MT, vol. 3, n. 1, p.179-196, Jan/Jun. 2016.

SOUSA; Luana Passos de, GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista Estudos avançados** vol.30 n.87, p. 123-139, maio/agosto 2016.

SOUZA, Geovana Corrêa de. **Terceirização**, 2001. 26 f. Monografia (Especialização em Reengenharia e gestão de recursos humanos – Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, RJ, 2001.

APÊNDICES

Apêndice 1- Questionário

Em cada questão abaixo assinale com um X a sua opção, em algumas questões você poderá marcar mais de uma alternativa.

Questões:

1. Etnia (cor/raça)
 - Branca Negra Amarela
 - Indígena Pardo

2. Estado civil
 - Casada União estável Divorciada
 - Solteira Viúva Outro

3. Faixa etária:
 - de 18 a 24 anos de 25 a 30 anos de 31 a 35 anos
 - de 36 a 40 anos de 41 a 45 anos de 46 a 50 anos
 - acima de 50 anos.

4. Nível de escolaridade:
 - sem escolaridade ensino fundamental ensino fundamental incompleto
 - Ensino Médio ensino médio incompleto Graduação
 - Especialização Mestrado Doutorado
 - Outro: _____

5. Têm filhos?
 - Não Sim
 - Quantos: _____

6. Forma de deslocamento (casa/local de trabalho)
 - Transporte Coletivo: ônibus/vans
 - Bicicleta Motocicleta
 - Automóvel A pé
 - Outra: _____

7. Sua moradia é:
 - Própria Alugada Outra condição Qual? _____

8. É principal provedora/chefe da família?
 - Sim Não

9. Participa de sindicato?
 - Sim Não
 - Por quais motivos?
 - _____
 - _____
 - _____

10. Tempo de serviço na instituição:

- inferior a 2 anos entre 2 e 5 anos entre 6 e 10 anos
 entre 11 e 15 anos superior a 16 anos

11. Tem vontade de estudar na instituição?

Sim Não

Se sim, quais motivos dificultam o ingresso?

12. Cargo exercido e atribuições:

13. Carga horária semanal

- 20 horas/semanais 40 horas/semanais acima de 40 horas/semanais
 Outra:
-

14. Em quais turnos você trabalha?

- Manhã Tarde Noite
 Manhã/tarde Manhã/Noite Tarde/ Noite Manhã/Tarde/Noite

15. Você exerce outra atividade profissional?

- Sim Não

Obs: Se a resposta for sim, responda a esta questão:

15.1. Qual sua carga horaria semanal nesta outra atividade profissional?

- Até 10 horas de 11 a 20 horas de 21 a 30 horas
 de 31 a 40 horas acima de 40 horas

16. Qual a faixa de renda familiar mensal?

- 1 salário mínimo De 1 a 2 salários mínimos
 Aproximadamente 3 salários mínimos De 3 a 5 salários mínimos
 mais de 5 salários mínimos

17. Quais benefícios vocês recebem? Esta questão pode se marcar mais de uma alternativa.

- Auxilio alimentação Auxilio transporte Plano de Saúde
 Outros _____

18. No seu trabalho há uma política de incentivo ao desenvolvimento profissional?

- Sim Não

19. Considera o clima de trabalho de que maneira?

- Péssimo Regular Bom Ótimo

Explique:

20. Como é sua relação com a direção do campus?

Péssima Regular Boa Ótima Inexistente

Explique:

21. Como é a relação com os professores do campus?

Péssima Regular Boa Ótima Inexistente

Explique:

22. Como é a relação com os alunos do campus?

Péssima Regular Boa Ótima Inexistente

Explique:

23. Como é a forma de autonomia no seu trabalho para tomar decisões?

24. No âmbito do trabalho existe um espaço de fala/sugestão/crítica?

25. Você reserva tempo pra cuidar de si ou se divertir?

sim não

Se sim, quais suas formas de lazer?

Cinema Estar com a família

Teatro Assistir TV ou filmes/series

Clube Ouvir música

Ler

Trabalhos Manuais Fazer compras Dançar

Computador/Internet Praticar Esportes

Outros: _____

26. Considera seguro seu local de trabalho?

() Sim () Não

27. Como avalia as condições de trabalho? O que poderia melhorar?

28. Caso tenha filhos, alguém ajuda no cuidado com ele(s)

Sim () Não ()

Se sim, quem ajuda?

29. Recebe ajuda na administração do lar?

Sim () Não ()

Se sim, de quem?

Apêndice 2-TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Documento em duas vias)

Dados de identificação

Título do Projeto: Trabalhadoras terceirizadas da UFT

Pesquisadora responsável: Elk Karine Alves da Silva

Endereço para contato: ellkkarine.eu@gmail.com ou telefone (63) 992958447

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: Universidade Federal do Tocantins

Endereço da Instituição: Avenida Paraguai, s/nº, esquina com a Rua Uxiramas

Setor Cimba | 77824-838 | Araguaína/TO

Nome do voluntário: _____

Data de Nascimento: _____ R.G. _____

A Sra. está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa Trabalhadoras terceirizadas da UFT, de responsabilidade da pesquisadora _____, aluna da Universidade Federal do Tocantins. Os estudos têm como objetivo traçar o perfil socioeconômico e dinâmicas de trabalho das participantes. Tal pesquisa será realizada através de questionário semiestruturado, lido pela aluna pesquisadora e com transcrição imediata. Os instrumentos utilizados não oferecem risco físico aos participantes e os riscos morais e sociais individuais e coletivos serão minimizados pela garantia do sigilo total da identidade dos participantes. Os resultados desta pesquisa podem trazer benefícios indiretos aos participantes, pois auxiliam na compreensão de fatores referentes ao seu trabalho. A participação na pesquisa é de caráter voluntário, e o voluntário pode a qualquer momento solicitar sua retirada da pesquisa, sem prejuízo algum.

Eu, _____, RG nº _____ declaro ter sido informada e concordo em participar, como voluntária, do projeto de pesquisa acima descrito. Declaro ainda que recebi uma cópia deste documento contendo o mesmo teor.

Araguaina, ____ de _____ de _____.

Nome do Voluntário

nome do pesquisador

