

TRABALHO FEMININO E TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

Helton Ricardo Ouriques – Depto de Ciências Econômicas da UFSC

(helton@cse.ufsc.br)

Sandra Garbin – Graduada em Ciências Econômicas pela UFSC

Resumo: O objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho da mulher frente à terceirização de serviços, através do estudo de caso de uma empresa de terceirização dos serviços de limpeza e vigilância sediada na Grande Florianópolis, em Santa Catarina. Desde o início da reestruturação capitalista, iniciada nos anos 1970, os mercados de trabalho vêm passando por transformações significativas. Destaca-se a precarização crescente, associada à entrada maciça das mulheres nos mercados de trabalho. Assim, as mulheres passaram a ser os alvos preferenciais em muitos setores econômicos, por conta de suas qualidades específicas como destreza, mas também pelo fato de historicamente serem vítimas do sistema patriarcal de opressão-dominação, o que as tornou uma força de trabalho mais dócil, passiva e, principalmente, mais barata. Com o estudo de caso, busca-se evidenciar as implicações da terceirização dos serviços para as mulheres ocupadas nesse setor. O trabalho conclui que se trata de uma inserção precária, reproduzindo o cenário já relatado em outros lugares do mundo.

Palavras-chave: trabalho feminino, terceirização, capitalismo.

1. Introdução

Embora o trabalho feminino não seja uma novidade no capitalismo, a participação da mulher na economia mundial tem aumentado significativamente nos últimos anos, a ponto de autores díspares entre si como Castells (2000) e Harvey (2005) assinalarem como um dos traços característicos da globalização contemporânea a *feminização* do mercado de trabalho.

Assinale-se aqui que, em outros tempos e espaços, as mulheres também desempenhavam variadas atividades econômicas, mas o traço específico do capitalismo contemporâneo, principalmente a partir dos anos 1970, é a dimensão dessa participação, extrapolando as atividades tradicionalmente a ela reservadas, inclusive as industriais, já que a revolução produtiva proporcionada pelo sistema da maquinaria proporcionou, como destacado por Marx (1988) a possibilidades das mulheres adentrarem na esfera da fábrica, infelizmente como instrumento do rebaixamento geral de salários. O fato é que, para

usarmos a expressão de Hobsbawn, o fim do patriarcado e a correlata ascensão do poder feminino são fatos revolucionários do século XX.

Contudo, essa notável massificação do trabalho feminino é pautada pela desigualdade de condições de trabalho e salário em relação ao gênero masculino, salientada em vários estudos. Essa situação é explicada, pela literatura, pela combinação da dominação de gênero com a vantajosa imposição puramente econômica da desigualdade salarial, por parte do sistema do capital.

Particularmente a partir dos anos 1970, que é a origem do que alguns pesquisadores denominam de “reestruturação capitalista”, inicia-se a transição do *fordismo* para a acumulação flexível. Para David Harvey (1993), essa transição foi marcada, “...na verdade, por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho, num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma maior consciência como por uma melhoria das condições de um segmento que hoje representa mais de 40 por cento da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados”(p. 146).

Diretamente relacionada a essa mudança de paradigma (do *fordismo* para a acumulação flexível) expande-se a terceirização¹, como uma das estratégias empresariais de diminuição dos custos e, principalmente, de ofensiva aos trabalhadores diretamente empregados por elas.

Destaque-se que, em especial nas atividades de serviços, há uma proliferação de empresas fornecedoras desta natureza, tendo em vista o enxugamento e mesmo a extinção de pessoal que tanto as empresas privadas e públicas, quanto os órgãos públicos, passaram a promover em relação a esse tipo de trabalhadores em seus quadros. Não é objetivo deste artigo a discussão sobre todos os tipos de serviços terceirizados, mas é notório que, em especial, os serviços de manutenção, limpeza e vigilância mais e mais são efetuados por empresas terceirizadas.

E é aqui que inserimos a problemática da situação da mulher porque sua força de trabalho, particularmente nos serviços de higiene e limpeza, encontra aí um campo de atuação preponderante. O texto tentará descrever, através de um estudo de caso, a situação de mulheres trabalhadoras nesse setor, mostrando que o papel intrinsecamente subalterno dessas atividades reforça a situação de inferioridade feminina no mercado de trabalho.

¹ A terceirização é um conceito que indica a existência de uma outra empresa, um “terceiro”, que com competência, especialidade, qualidade e em condições de parceria, presta serviço a uma empresa contratante. Está ligada à reorganização da produção no mundo capitalista.

2. O trabalho feminino no capitalismo

Foi Marx quem destacou, em *O Capital*, que o surgimento da maquinaria implicava a introdução maciça das mulheres, na qualidade de trabalhadoras assalariadas, já que a máquina não requeria mais força física humana, suprimindo a necessidade de depender exclusivamente do gênero masculino. A mulher insere-se assim como força de trabalho barata e com grande destreza para os trabalhos voltados, principalmente, para o artesanato.

Para Nogueira (2004), o capital utiliza-se da inserção do trabalho feminino para aumentar sua exploração geral visando ampliação da mais valia. Além disso, segundo a autora, um outro fator beneficiou o capital com a entrada da mulher no mundo do trabalho: “com a incorporação da mulher nas fábricas, os trabalhos realizados familiarmente, como costurar, remendar, etc. são substituídos pela compra de mercadorias já confeccionadas” (p. 11).

É importante mencionar que antes mesmo da fase capitalista a mulher já fazia, de certa forma, parte do mundo do trabalho: “é evidente que a mulher trabalhadora já existia muito antes do advento do capitalismo industrial, ganhando seu sustento como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criadora de lavoura ou criada domestica nas cidades e no campo da Europa e da América” (Scoot apud Nogueira, 2004, p 14).

Nesse mesmo contexto, Safiotti destaca o aparecimento das classes sociais no período capitalista, ou seja, no capitalismo é que surgem às classes sociais modernas e muitas pessoas “acham” que o capitalismo abriu as portas para o trabalho da mulher. Mas a autora deixa claro que esse não foi o verdadeiro objetivo do capital. O capitalismo “[...] abriu as portas sim, mas do emprego, pois as mulheres já trabalhavam, havia muito tempo, mais que os homens”.

E Safiotti ainda coloca que há muito mais tempo que se imagina, o homem desenvolveu um esquema de dominação – exploração sobre as mulheres. Começando pela delegação de tarefas que cabia a mulher fazer diariamente (a coleta de alimentos) e aos homens (a caça) poucas vezes por semana. Em seu período ocioso o homem, juntava-se em grupos compostos só pelo sexo masculino, para tomar decisões, e que inferiorizava e limitava cada vez mais a vida da mulher na sociedade.

A própria sociedade impõe um regime de dominação – exploração para a mulher, criando obstáculos e barreiras para a emancipação feminina (Saffiot apud Nogueira, p. 17).

Sendo assim, o capital utiliza dessa situação historicamente constituída para tirar vantagens sobre o trabalho da mulher:

As desvantagens sociais que atingiam as mulheres permitiram que o capitalismo nascente extraísse ‘o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos’. Isso porque, para a acumulação do capital, ‘era insuficiente a mais valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então, a maquina já havia, sem duvida, elevado a produtividade do trabalho humano; não, entretanto, a ponto de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa (Saffiot apud Nogueira, p 17).

Especificamente em relação ao Brasil, com o início da fase de industrialização, a partir da década de 1930, a vida da mulher toma novas dimensões. Segundo Saffioti (1979, p179) “[...] o trabalho nas fábricas, nas lojas, nos escritórios rompeu o isolamento em que vivia grande parte das mulheres, alterando, pois, sua postura diante do mundo exterior”. Em conseqüência dessa inserção da mulher no mundo exterior, surge a necessidade da educação escolar para as mulheres.

Obviamente, este processo não representava a consciência de que a mulher deveria receber educação idêntica a do homem, nem a equiparação social dos papéis tradicionalmente atribuídos a representantes de um outro sexo. A sociedade oferecia, como o faz ainda hoje, serias resistências a instrução da mulher, resistências essas que se avolumam a medida que se sobe na escala de escolarização (Saffioti, 1979, p. 180).

O que se vê nas últimas décadas é uma crescente participação do trabalho da mulher na sociedade brasileira. Conforme pesquisa realizada pelo IBGE, em 2000 a força de trabalho feminina no Brasil era representada por 48 milhões de mulheres. As mulheres estão chefiando domicílios e têm melhor escolaridade. Mas ainda tem seu rendimento 30% menor que os homens e quase que a maioria delas trabalha em atividades precárias, de baixa qualificação e mal remuneradas. Essa situação também existe na grande maioria dos países capitalistas, como descreve Mézáros:

A entrada em massa das mulheres na força de trabalho durante o século XX, em extensão tão significativa que hoje elas já chagam a constituir maioria nos países de capitalismo avançado, não resultou em sua emancipação. Em vez disso, apareceu a tendência de generalizar para toda a força de trabalho a imposição dos salários mais baixos a que as mulheres sempre tiveram de se submeter [...] (Mézáros, 2004, p. 272).

Assim, a expansão do trabalho feminino nos mercados de trabalho em escala mundial insere-se no contexto de precarização e maior exploração a que é submetida essa força de trabalho. Por isso, segundo Nogueira (2004), “paradoxalmente, apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço formal e informal do mercado de trabalho, ele traduz majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis” (p. 39).

Ao mesmo tempo, a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho cresce cada vez mais, mas sempre em proporções menores que a dos homens, devido “às restrições impostas tanto pelas responsabilidades reprodutivas, que continuam sendo atribuídas às mulheres, como pelas barreiras socioculturais que enfrentam no mercado de trabalho” (OIT, 2005 p.41).

No caso do Brasil, o setor de serviços é sem dúvida o setor que mais emprega mulheres, devido sua baixa exigência por qualificação, rotatividade e principalmente por ser trabalhos onde estão muitas vezes relacionados ao trabalho de prática doméstica.

De acordo com a análise do IPEA, a maior participação do setor de serviços foi causada pelo processo de reestruturação produtiva das empresas industriais, muitas vezes caracterizada pela terceirização de atividades antes desenvolvidas dentro da própria firma. Atividades como serviços de limpeza e manutenção, ou mesmo marketing e comercialização vão sendo, paulatinamente, realizadas por empresas especializadas (IPEA, 2006. p 12).

Ainda sobre o estudo do IPEA cerca de 30,7 milhões de pessoas estavam trabalhando em 2004 com carteira assinada, 61% atuavam no setor de serviços “que se constitui, portanto, no setor que absorve o maior volume de mão-de-obra, entre todos os setores, e no que mais emprega trabalhadores com carteira assinada”.

Dados do IBGE, divulgados na Síntese de Indicadores Sociais de 2005, indicam que a distribuição das pessoas ocupadas por grupamentos de setores divididos por sexo mostra que 49,1% das mulheres estavam ocupadas no setor de serviços, no agrícola 16%, no comércio e reparação 15,9%, na indústria 12,5%, em outras atividades 6% e na construção 0,4%. Enquanto que os homens eram 24,5% na agricultura, 22,6% no setor de serviços, 18,4% no comércio e reparação, 16,2% na indústria, 10,6% na construção e 7,3% em outras atividades. Percebe-se que tanto para o homem como para a mulher o setor de serviços é o que mais emprega, sendo que as mulheres só estão na frente dos homens nesse seguimento.

Observa-se, com o crescimento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, que a questão de gênero adquire relevância significativa. A diferença entre

homens e mulheres no mercado de trabalho aparece, inicialmente, tanto pelo fato de as mulheres receberem remunerações inferiores quanto pelo fato de as mesmas ficarem nos níveis mais modestos das ocupações. Segundo a OIT,

Apesar de, durante os últimos 15 anos, também se observar um crescimento importante das taxas de ocupação femininas, há mais mulheres que homens nos níveis inferiores de cada profissão em termos de produtividade, renda e/ou posição hierárquica, tanto no trabalho por conta própria nas zonas urbanas e rurais quanto no emprego assalariado formal nos setores público e privado. Por conseguinte, as desvantagens relativas ao gênero impedem que as mulheres que ocupam um posto de trabalho se beneficiem plenamente do fato de haver conseguido acesso ao emprego. As desigualdades de gênero apresentam-se novamente nos termos e nas condições de emprego, assim como nos trabalhos de qualidade relativamente mais baixa (OIT, 2005 p. 42).

Ainda segundo esse estudo da OIT, tanto a questão de gênero como a divisão sexual do trabalho “conferem a mulher a função básica e primordial do cuidado com o mundo privado e a esfera doméstica, sendo atribuída a essa esfera um valor social inferior ao mundo público e desconhecem por completo seu valor econômico”. Historicamente, para as mulheres sempre couberam as atividades de tarefas mais frágeis, que não dependessem da força e que necessitassem de maior destreza. Ou seja, trabalhos repetitivos, de baixa remuneração, baixa qualificação, geralmente em situações de contrato temporário. Ao mesmo tempo, os homens desenvolvem trabalhos em áreas onde tem a necessidade de operar com equipamentos que exige uma melhor qualificação profissional:

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas as mulheres trabalhadoras (Antunes, 2002, p. 105).

É neste contexto de trabalho precarizado que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho. A mulher passa a ser explorada duplamente pelo capital, como constata Antunes, devido sua dupla jornada de trabalho dentro e fora (trabalhos domésticos) da fábrica.

A comprovação empírica dessas características até aqui descritas é verificada na pesquisa do IBGE (2004), que mostra que diferenças relacionadas à educação, jornada de trabalho, rendimentos e salários são alguns dos fatores que diferenciam homens e mulheres na sociedade. De acordo com a pesquisa, para as mulheres que tem mais anos de escolaridade os índices de mortalidade infantil e fecundidade são bem menores do que as

mulheres com um grau de instrução com poucos anos de escolaridades. Já no mercado de trabalho, as mulheres com mais de 12 anos de escolaridade recebiam cerca de 61,6% do rendimento/hora do homem, contra 80,8% das mulheres que tinham até 04 anos de estudos em relação aos homens com mesma escolaridade.

Além disso,

As mulheres ocupadas tinham, em 2004, uma média de anos de estudo superior à dos homens ocupados tanto na área urbana (8,6 contra 7,6 anos) como na rural (4,3 frente a 3,8 anos). A maior escolaridade feminina era em parte reflexo de uma inserção tardia no mercado de trabalho. Enquanto 31,5% dos homens de 10 a 19 anos de idade estavam ocupados, a proporção era de 18,3% para as mulheres nessa faixa etária. O hiato se mantinha mesmo no grupo de 30 a 39 anos, em que se verificam os maiores índices de ocupação: 91,1% para os homens e 65,7% para as mulheres (IBGE, 2004).

Os dados comprovam o contrário do que se podia imaginar em relação ao trabalho da mulher: maior escolaridade para as mulheres significa menos probabilidade de trabalho com remuneração igual aos dos homens. Segundo estudo da OIT (2005, p. 52) as diferenças de rendimentos entre mulheres e homens estão relacionado a três itens:

- ✓ A concentração em trabalhos pouco qualificados e mal remunerados;
- ✓ Segmentação do trabalho e valorização diferenciada;
- ✓ O fato de terem, em média, jornada de trabalho remunerado mais reduzida e limitações para fazer horas extras e trabalhar em horário noturno, devido às tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

Outro aspecto importante sobre a questão da educação está relacionado à população com nível superior. Nesse extrato, a maioria das mulheres no mercado de trabalho está nas áreas de educação, saúde e serviços sociais. Já para os homens as atividades são mais diversificadas. Para os níveis escolares menores a maior disparidade entre homens e mulheres está no grupo de ocupação designado como trabalhadores dos serviços, existem 31,3% de mulheres trabalhando nesse seguimento contra 11,6% dos homens (Tabela 01). A conclusão do IBGE é a seguinte: “os dados revelam que no mercado de trabalho se reproduz uma divisão de papéis segundo a qual cabem à mulher as atividades de cuidado da família, idosos, doentes, crianças, etc.”

Tabela 01 - População ocupada, por sexo, total e sua respectiva distribuição percentual em relação aos grupos de ocupações no Brasil – 2004.

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	MULHERES (%)	HOMENS (%)
Dirigentes em geral	3,9	5,5
Profissionais das ciências e das artes	8,6	4,2
Técnicos de nível médio	7,8	6,5
Trabalhadores dos serviços administrativos	11,4	5,8
Trabalhadores dos serviços	31,3	11,6
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	11,6	8,4
Trabalhadores agrícolas	16,0	24,3
Trabalhadores da produção de bens e serviços e da reparação e manutenção	9,2	32,5
Ocupações mal-definidas ou não declaradas	0,2	1,2
TOTAL	100,00	100,00

Fonte: Síntese de indicadores sociais 2005 – IBGE

Em relação à chefia doméstica constatou-se que a maioria das mulheres que chefiavam (29,4%) tinha em média 60 anos (27,4%), para os homens a idade varia entre 25 e 39 anos de um percentual de 35,3% de chefes de família. A estrutura familiar chefiada pelos homens é geralmente de casais com todos os filhos menores de 14 anos, já na chefia feminina o que predominava é uma família sem a presença do cônjuge e com a maioria dos filhos com 14 anos ou mais.

Segundo estudos da OIT (2005), as famílias chefiadas por mulheres tendem a ser mais vulneráveis à pobreza, pois essas mulheres têm rendimentos menores e devem assumir as despesas da casa sem abandonar a responsabilidade doméstica. Já em relação ao trabalho doméstico, de acordo com o IBGE, “em 2004, 68,3% da população de 10 anos ou mais de idade, ou 102,3 milhões de pessoas, cuidavam de afazeres domésticos. Desse universo, 32,2% eram homens e 67,8%, mulheres” (IBGE, 2004).

As desigualdades de gênero são um dos reflexos do sistema de patriarcado vivenciado no passado. Com a reestruturação produtiva capitalista, essa situação acirra-se ainda mais, porque

...a mulher precisa apresentar uma produtividade maior que a do homem para justificar um salário igual. Essa característica de elevar a produtividade a custos menores é a fórmula do sucesso do sistema baseado na produção capitalista, e isso é alcançado através do determinante dominação-exploração. O fato de o patriarcado ser baseado na dominação-exploração homem-mulher é funcional ao sistema no sentido de fomentá-lo, uma vez que permite que as mulheres sejam sujeitadas a condições adversas da empregabilidade de sua força de trabalho. A situação de inferioridade ou submissão da mulher balizada pelo patriarcado a transforma em um trabalhador mais conformado frente a situações de exploração-dominação, tendo em vista o longo processo histórico da opressão feminina (Ramos, 2005 p.10).

E mais. A questão do desemprego que afeta tanto o homem como a mulher tem uma incidência maior sobre o sexo feminino. Dados divulgados em publicação do IPEA (2006) ² trazem um percentual em que 2004 a taxa de desemprego da mulher eram de 13,5% contra 7,9% da taxa dos homens. Segundo esse mesmo estudo o aumento do desemprego feminino, no período de 1992 - 2004 foram de 107,7%, “o que refletiu em parte o aumento da taxa de participação feminina no mercado (era 42,4% e passou para 48,2%, em 2004, enquanto a participação masculina caiu de 75% para 71%)”.

O que foi analisado anteriormente sobre as diferenças entre remuneração, educação, desemprego, jornada de trabalho evidenciam o que Nogueira (2004 p. 87) afirma: “podemos entender que *precarização* tem sexo”. Ela chega à conclusão que as metamorfoses do mundo do trabalho feminino são positivas “uma vez que permitem constituir e avançar o difícil processo de emancipação feminina, e desse modo minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico”. Mas por outro lado são negativas “pois essas transformações vêm agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora”, resultado da “forma pelo qual o capital incorpora o trabalho feminino”.

A mulher está em busca de sua emancipação, mesmo que essa seja limitada pela ordem do capitalismo, com trabalhos muitas vezes precarizados e de forte tendência de distinção entre homem/mulher. Essa afirmação poderá ser melhor compreendida na próxima seção, que apresentará os resultados de uma pesquisa empírica, que levantou informações sobre salários, escolaridade, família e opiniões sobre o trabalho de um

² Publicação do IPEA – Brasil o Estado de uma Nação 2006.

conjunto de empregados do sexo feminino de uma empresa de terceirização de serviços da Grande Florianópolis.

3. Retrato da mulher no setor de serviços – estudo de caso

Nogueira (2004), uma autora que inspirou esse texto, destaca a presença da mulher no mundo do trabalho como sendo algo cada vez mais expressivo. Ao mesmo tempo, afirma que as diferenças salariais entre homens e mulheres são bastante acentuadas: “se a presença feminina no mundo do trabalho é cada vez mais visível e positiva, *permitindo à mulher dar enorme passo (ainda que certamente bastante parcial) em seu processo de emancipação*, o mesmo não pode ser afirmado sobre a sua remuneração” (p. 70). E acrescenta “homens e mulheres, nos mesmos setores de atividade, concentram-se em faixas distintas de salários, *apontando para uma acentuada desigualdade em relação aos valores médios pagos para os trabalhos realizados conforme sexo*” (idem).

Segundo dados divulgados pelo SEBRAE³, atualmente em Santa Catarina, 43,6% da PEA (População Economicamente Ativa) pertence ao sexo feminino. As trabalhadoras catarinenses recebem em torno de dois salários mínimos, e o nível educacional é em média de 08 anos, o que não significa melhores salários. A principal ocupação das mulheres no estado está no setor de serviços, por ser um trabalho de baixa remuneração e que exige muitas vezes a destreza feminina.

Neste contexto, foi realizada uma pesquisa entre agosto e setembro de 2006, com trabalhadoras do setor de serviços de uma empresa privada de serviços de limpeza e conservação situada na Grande Florianópolis. A pesquisa foi realizada em forma de questionário aplicado a 20 funcionários da empresa de terceirização, tendo como principal motivo verificar a jornada de trabalho da mulher em relação ao salário e escolaridade.

Foi aplicado um total de 20 questionários, destes 70% (17) com mulheres e 30% (03) com homens. A iniciativa de aplicar 03 questionários a homens, foi para ter um comparativo de situação empregatícia entre homens e mulheres. Para um melhor

³ Retirado da página do Sebrae, no texto *Mulheres que constroem Santa Catarina*, de Simone Kafruni, de 08/03/2006.

desempenho da pesquisa foram avaliados 05 perfis, que serão utilizados na mesma ordem para exposição, sendo eles:

- 01 – Perfil pessoal do entrevistado;
- 02 – perfil da formação e atuação profissional do entrevistado;
- 03 – perfil ocupacional do entrevistado;
- 04 – Perfil econômico/financeiro do entrevistado;
- 05 – perfil de opinião do entrevistado.

No primeiro quesito (perfil pessoal), com as 17 mulheres entrevistadas, foram obtidos os seguintes resultados: 14 das mulheres tinham idade entre 20 e 40 anos e 03 tinham mais de 40 anos. Sendo que 06 eram solteiras, 08 eram casadas e 03 eram separadas. Das mulheres que responderam o questionário 13 tinham filhos e 04 não os tinham filhos; das 13 mulheres com filhos duas tinham 04 filhos, outras duas tinham 03 filhos, quatro mulheres tinham 02 filhos e cinco mulheres tinham 01 filho. Na maioria dos casos os filhos ficavam em creches públicas ou iam para escola em um período e no outro ficavam em casa sozinhos ou com parentes/amigos.

Por se tratar de empresa que presta serviços em diferentes locais (uma das características de empresas de terceirização), a localização da moradia das entrevistas variou muito, abrangendo desde o centro de Florianópolis, ao bairro Monte Cristo (Florianópolis) e Caminho Novo (Palhoça). A empresa busca funcionários que residam próximo aos postos de serviços⁴, mas nem sempre é possível, o que acarreta deslocamento geralmente de ônibus das funcionárias. Em termos de casa própria 10 mulheres possuíam residência própria que adquiriram juntando sua renda e do marido e 07 moravam em residência alugada.

O perfil de formação e atuação profissional revelou o seguinte nível escolar das entrevistadas: 01 com ensino fundamental completo; 06 com ensino fundamental incompleto; 05 com ensino médio completo; 03 com ensino médio incompleto; e 02 com ensino superior incompleto.

O motivo que levou essas mulheres a trabalhar no setor de serviços que mais surgiu nas entrevistas foi o fato de ter sido a primeira oportunidade. Ou, para usar as expressões de uma das entrevistadas: *“falta de oportunidade em outro serviço”*. O que mostra as

⁴ Posto de serviço é o local onde o funcionário desempenha sua função, ou seja, é o cliente da empresa terceirizada.

dificuldades da mulher em busca de posição no mercado de trabalho, pesando a questão financeira, pois, sem poder escolher muito, acabam por aceitar a oportunidade que aparece primeiro.

A questão da escolaridade também pesou na escolha de trabalhar na terceirização: “*Não tenho estudo, essa foi a primeira oportunidade que apareceu*”. Apenas duas entrevistadas demonstraram que estão trabalhando na área de serviços, pois gostam do que fazem: “*gosto de trabalhar na área de limpeza*” e “*por gostar de trabalhar com pessoas, buscando assim aprimorar meus conhecimentos*”.

Outros depoimentos foram também importantes nesse item: “*não temos emprego em outros setores*”, disseram três entrevistas. E mesmo a discriminação sexual foi mencionada: “*hoje não tem emprego, principalmente para quem não tem estudo e é mulher. Já ouvi muitas vezes dizer: vaga só para homens*”. Isso reforça o que foi mencionado anteriormente quando foi mencionada a diferença entre os gêneros e evidenciado que os trabalhos com melhores remunerações cabem aos homens.

Perguntou-se sobre a satisfação de realizar tal trabalho no setor de serviços: 13 mulheres das 17 entrevistadas demonstraram contentamento na função desempenhada, salientando o bom ambiente de trabalho desde o relacionamento com os colegas ao relacionamento com o cliente (o contratante do serviço). Apenas 04 entrevistadas responderam que não estão satisfeitas com seu trabalho, sendo que 01 não desenvolve o trabalho pela qual se preparou; 02 preferem outra função: “*gostaria de desempenhar uma atividade onde fosse melhor reconhecida*”; e apenas uma mencionou o baixo salário sendo o seu causador de insatisfação no trabalho⁵.

A ocupação da maioria das entrevistadas antes de trabalhar na empresa atual variou entre doméstica/faxineira, dona de casa, estudante, vendedora, camareira, ajudante de cozinha, secretária e separadora de lixo para reciclagem. Na comparação dessas ocupações com a desempenhada para a empresa, as mais variadas opiniões surgiram: “*como faxineira ganhava mais, mas não tinha carteira assinada, isso é muito importante*”; “*preferia trabalhar como balconista, mas serviços gerais foi o que apareceu*”. O risco do trabalho anterior também foi mencionado como causador de mudança de função: “*trabalhar com reciclagem é muito arriscado (doença), prefiro trabalhar aqui*”.

O perfil ocupacional do entrevistado revelou que 14 entrevistadas tinham como ocupação a função de serviços gerais; 01 era estagiária; 01 trabalhava no setor

⁵ Aqui, em particular, o fato de um dos autores fazer parte da empresa e ter aplicado o questionário pode ter influenciado e causado o baixo índice negativo nessa pergunta.

administrativo e 01 era recepcionista, revelando a disposição do trabalho da mulher em funções de baixa remuneração. Dentro das funções acima, 13 entrevistadas fizeram curso de treinamento interno na empresa e apenas uma destas fez curso de atendente fora da empresa.

A quantidade mencionada de entrevistadas que fizeram curso interno é devido ao procedimento de controle de qualidade que a grande maioria das empresas prestadoras de serviços tem através da ISO e dos regulamentos exigidos pela CIPA⁶. Esses cursos envolvem manuseio com produtos de limpeza, utilização adequada dos materiais de proteção e o bom relacionamento com o cliente.

O tempo de trabalho das entrevistas seguiu a seguinte ordem: 03 estavam no período de experiência, que compreende 0 a 03 meses; 04 entrevistadas trabalhavam na empresa de 03 a 06 meses; 02 entrevistadas de 06 a 12 meses e 08 entrevistadas trabalhavam há mais de 01 ano nesse segmento. O horário de trabalho está dividido em regime de 20 horas semanais (das 07 horas até às 11 horas) para 01 entrevistada; 24 horas semanais havendo em todo sábado duas horas-extras para 01 entrevistada; 33 horas semanais para 03 entrevistadas; 30 horas semanais para 01 entrevistas e, finalmente, 44 horas semanais para 11 entrevistadas. Os horários de início de expediente variam conforme posto de serviço pode começar às 06 horas parando para intervalo às 10 horas, retornado às 12 horas e saindo às 16 horas. Nos sábados, trabalho das 06 até às 10 horas.

Lembrando que o sistema principal da contratação é voltado para contratos flexíveis, ou seja, esses horários podem ser mudados a qualquer momento pelo contratante, conforme necessidade do cliente. Ou até mesmo solicitação do cliente de retirada de funcionário do posto de serviços, devido algum problema ocorrido. Nestas situações, o funcionário é enviado para outro local de serviço.

A demonstração da dupla jornada de trabalho pode ser vista quando as entrevistadas foram questionadas sobre a realização de trabalho domiciliar. Antes ou depois de iniciar sua exaustiva jornada de trabalho fora de casa, a maioria das entrevistadas (16 mulheres) desempenhavam função em casa através dos mais variados serviços domésticos. Faziam desde a limpeza diária, passar, lavar, limpar chão a cuidar dos filhos, do marido. No depoimento-síntese de uma delas: *“limpo, arrumo, cuidado da filha, lavo, cozinho no dia anterior o almoço para o dia seguinte”*.

⁶ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Por exemplo. Uma das entrevistadas trabalha no horário das 08 horas às 12 horas e das 13 horas até às 17 horas, de segunda a sexta e das 08 horas às 12 horas aos sábados. Quando chega em casa fazia todas as atividades domésticas: *faço o jantar, dou banho nas crianças e faço a arrumação da casa*” e não recebia ajuda do cônjuge para tais funções. As que recebem alguma ajuda são geralmente das filhas mais velhas ou como foi colocado: *“muito raramente o meu marido me ajuda”*.

O perfil econômico/financeiro apresentou um nível salarial muito baixo, característico, por se tratar de uma empresa de limpeza e conservação. Tais empresas são também conhecidas pela não oferta de bons salários, seguindo a máxima dos setores de serviços de modo geral, aliás. Os salários são fixados através da convenção coletiva do trabalho (CCT) que tinha como base o mês de fevereiro de 2006. Sendo que 02 entrevistadas recebiam menos que 01 salário mínimo, trabalhando 04 horas diárias. Uma delas tinha ensino médio completo e a outra tinha ensino fundamental incompleto. Recebendo 01 salário mínimo foram entrevistadas 12 mulheres. Já outras 02 entrevistadas recebiam 02 salários mínimos e apenas 01 delas recebia 03 salários mínimos. Mencione-se ainda que, em cima do salário fixado pela CCT, as trabalhadoras recebem adicional de insalubridade e 4% de adicional de assiduidade que só é pago se não houver faltas (como atestado, falta não justificada, etc).

A maioria delas recebe vale-transporte e vale – alimentação. O vale – alimentação compreende os valores diários, em caso de não falta. Os valores do vale-alimentação variam conforme a carga horária; para funcionárias 08 horas diárias o valor é igual a R\$ 5,25; o valor para 06 horas diárias é de R\$ 4,33 e 04 horas diárias fica em R\$ 3,29 por dia trabalhado. No caso de trabalhar menos que 04 horas diárias o funcionário não tem direito a receber vale-alimentação. Outro benefício diz respeito ao salário família, pago as mães com filhos de 0 a 14 anos. Sendo que para receber salário família, os filhos maiores de 06 anos devem comprovar atestado de matrícula escolar. A margem paga pelo salário família varia conforme o ganho, sendo que, salários até R\$ 414,78 para cada filho é pago R\$ 21,27 e salários compreendidos entre R\$ 414,79 a R\$ 623,44 recebe R\$ 14,99 para cada filho, acima de R\$ 623,44 o funcionário não tem direito ao salário família.

Um fato alarmante: nenhuma das entrevistadas tinha quaisquer benefícios de assistência médica ou odontológica. Assim, em caso de urgências ou cuidados de saúde, recorriam aos postos de saúde e hospitais e, em alguns casos relatados, chegavam a pagar consultas particulares, em casos extremos. Por exemplo, à época da pesquisa, uma das entrevistadas estava com um atestado médico de 15 dias. Foi encaminhada à perícia oficial

e foi constatada hérnia de disco. O tratamento seria feito através do Sistema Único de Saúde – SUS.

Verificou-se também uma baixa renda familiar. Com 06 salários mínimos apenas uma entrevistada; 01 entrevistada tinha uma renda familiar aproximada de 05 salários mínimos, 02 tinham uma renda familiar de 04 salários mínimos; três entrevistadas tinham uma renda familiar de 03 salários mínimos; 07 entrevistadas tinham aproximadamente 02 salários mínimos de renda familiar; e 03 tinham 01 salário mínimo como renda familiar, além disso, no momento, duas estão com o marido desempregado.

A baixa renda familiar faz com que o salário da mulher seja de suma importância para o sustento da casa, pois ajudavam a pagar as contas de água e luz, e a comprar alimentos. Em alguns casos são chefes de família: *“ajudo em tudo em casa. Meu marido esta desempregado faz bico, mas nem sempre tem como pagar as despesas”*. Já para outra entrevistada: *“como moro sozinha é para pagar minhas despesas em geral”*. Mesmo com uma renda baixa, os sonhos de adquirir bens próprios movem a mulher a uma motivação para o trabalho fora de casa: *“eu compro a comida, pago a moça da creche e o marido coloca o salário dele para a construção da casa”*. E mais: *“consegui adquirir a minha casa, desta forma”*.

O último perfil diz respeito à opinião das entrevistadas quanto à significância do trabalho fora de casa e sobre a mulher no mercado de trabalho. O que mais se observou foi em relação à independência financeira e pessoal que o trabalho fora de casa trouxe para a mulher. A mulher, além da necessidade financeira de ajudar com as despesas da família, sente-se valorizada trabalhando fora de casa: *“ganho pouco, mas me sinto útil”*, disse uma delas. Ramos (2005) chama a atenção para essa situação que a mulher sente-se valorizada somente no trabalho fora de casa esquecendo a sua grande importância de ser dona de casa

A valorização do trabalho tornou-se tão atrelado a questões mercadológicas, que a mulher prefere ser reconhecida pelo trabalho fora de casa, não questionando o mérito que seu trabalho realizado dentro da esfera domestica representa ao sistema capitalista de produção. (Ramos, 2005, p. 116)

Para uma das entrevistadas o trabalho fora de casa significou mudanças em sua vida: *“só me fez bem. Quem me conhece hoje sabe que sou diferente”* referindo-se ao passado, que era dona de casa. Ter seu próprio trabalho remunerado deu uma maior liberdade à mulher: *“sou livre”*, disse uma delas. A dependência financeira junto ao homem esta se tornando distante, ainda que parcial. Outras pensam mais na família: *“além*

de me sentir útil é dinheiro que entra em casa, é comida para meus filhos". Outra relata: *"dei estudos aos meus filhos com meu salário. Isso muito significa para mim"*, comentando o fato de não ter a oportunidade de estudar e querer algo mais para os filhos.

Na opinião das entrevistadas, a grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho diz respeito à necessidade financeira, já que hoje a vida familiar deve ser construída junto com o marido: *"eu tenho casa porque ajudei meu marido a comprar"*.

Verificando a situação dos 03 homens entrevistados, 02 têm entre 20 e 40 anos e 01 mais de 40 anos. Sendo que os 03 são casados e 02 têm filhos. Em nível escolar 02 têm ensino fundamental completo e 01 ensino fundamental incompleto. Ambos colocaram o motivo que os levaram a trabalhar nesse ramo como sendo a primeira oportunidade que lhes apareceu. O nível de satisfação positiva foi unânime entre os homens.

Sobre trabalhos anteriores aos serviços na empresa de terceirização, um dos entrevistados trabalhava em uma gráfica na área de produção e colocou como ponto principal, apesar do salário ser menor, o fato de ter a carteira assinada, agora. Outro entrevistado era agente fiscal da prefeitura e também indagou o salário menor, agora, como sendo um ponto fraco, mas *"antes a responsabilidade era maior"*. O último entrevistado trabalhava como auxiliar de escritório e colocou que *"no trabalho anterior havia menos esforço físico, era mais bem remunerado"*.

No perfil ocupacional foi identificado o seguinte: 02 entrevistados eram recepcionistas e um auxiliar de serviços gerais. O tempo na função de 02 entrevistados era de 0 a 03 meses e o outro entrevistado está há mais de 01 ano na empresa. A jornada de trabalho de 02 dos entrevistados é de 44 horas semanais e do outro de 33 horas semanais. Todos os três reservavam mais ou menos 01 hora por dia para ajudar a esposa nos afazeres da casa. O nível salário gira em torno de 01 salário mínimo, tendo vale-transporte e vale-alimentação como benefícios.

Os três entrevistados utilizavam suas rendas para a despesa da casa, sendo que dois deles tinham a ajuda da esposa que também tem trabalho remunerado. A opinião dos entrevistados na questão da grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho ficou em torno da necessidade por uma melhor renda familiar: *"hoje o salário é muito baixo, a mulher trabalhando é uma renda a mais para ajudar em casa"*. Outro entrevistado também trata do desemprego que ronda os homens e que as mulheres ajudam nas despesas: *"as dificuldades dos próprios homens de conseguirem emprego, muitas vezes elas precisam sustentar a família sozinhas"*.

O terceiro entrevistado indagou sobre a necessidade de a mulher trabalhar fora de casa pois: “*as mulheres buscam uma melhor renda para a família*”, mas concluiu sua frase com um ar de dominação sobre a mulher: “*se eu ganhasse mais não deixaria a minha esposa trabalhar*”. Ou seja, a mulher trabalha porque o marido não ganha o suficiente para manter a família, o que mostra a dominação-exploração presente na figura do homem nos dias atuais, se a situação financeira do homem fosse melhor ela seria dona de casa.

Percebe-se que tanto homens como as mulheres estão em posição de trabalhos precarizados pelo sistema capitalista, mas a mulher passa por uma marginalização maior, pois, na empresa em questão, dos 90 funcionários contratados para trabalhar na área de limpeza e conservação, 80% são mulheres.

Os dados colhidos na aplicação do questionário indicam aquilo que Nogueira (2004) cita como o lado contraditório do processo de feminização do trabalho, que é “*mercado pela positividade do ingresso da mulher no mundo do trabalho e pela negatividade da precarização [...]*” (p. 75) do trabalho da mulher.

Como é sabido (Castells, 2006), o setor de serviços pauta-se também pela participação significativa das mulheres como força de trabalho, mas ficou evidente que se trata de uma inserção agressiva, com baixos salários, precariedade do trabalho e poucas garantias sociais..

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo o trabalho**: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo, Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaios sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

_____, **Os sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2002.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo, Paz e Terra, 2006.

DIEESE. **Equidade de gênero nas negociações coletivas**. 1997. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/es1out97.xml>>, acesso em 17/08/2006.

DIEESE. **Trabalho e renda da mulher na família**. Série Estudos e Pesquisas. Ano I, nº. 06, março 2005. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06_mulher05.pdf> Acesso em 08/08/2006

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (des) humano da terceirização**. Salvador, Casa da qualidade, 1994.

GELINSKI, Carmen R. Ortiz G.; RAMOS, Ivonete da Silva. **Mulher e família em mutação: Cadê os mecanismos de apoio para o trabalho feminino?**

HARVEY, David. **Condição pos moderna**. São Paulo, Loyola, 1992.

IBGE. **Pesquisa Anual de Serviços**, 2003. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/comercioeservico/pas/pas2003/analise/pas2003.pdf>>, acesso em 03/06/2006.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais - Aumento da escolaridade feminina reduz fecundidade e mortalidade infantil**, 2005. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=580&id_pagina=1>, acesso em 07/08/06

IPEA. **Brasil: o estado de uma nação repercute na imprensa**, 2006. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/>>, acesso em 11/08/2006.

KAFRUNI, Simone. **Mulheres que constroem Santa Catarina**. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/noticias/mostrarmateria.asp?cd_noticia=11323>, acesso em 11/08/2006.

LISBOA, Teresa Kleba. **Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas**. Disponível em: <www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2004/artigo11.pdf>, acesso em 04/08/2006

MATOS, Fabiano Moreira. **Terceirização: uma análise crítica de suas causas e dos seus efeitos para o mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva dos anos 90**. Florianópolis, Departamento de Ciências Econômicas da UFSC, 2004 (Monografia).

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: Rumo a uma teoria da transição**. São Paulo, Boitempo, 2002.

MEU SALÁRIO MULHER. **12 milhões de mulheres em condição precária**. Disponível em: <www.meusalariomulher.uol.com.br>, acesso em 15/08/2006.

NAVARRO, Vera Lucia. **O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados**, 2003 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200005&script=sci_arttext>, acesso em 17/08/2006.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. São Paulo, Autores Associados, 2004.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **A mulher no Mercado de trabalho.** No Brasil, mulheres são discriminadas, ganham menos e perdem emprego mais facilmente. Revista Em nº. 05 março/2004. Disponível em <www.observatoriosocial.org.br>

_____. **Que moda é essa.** Revista Em nº.10 Maio/2006. Disponível em: <<http://www.os.org.br/download/er10/er10.pdf>>, acesso 15/08/2006.

OIT. **Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego.** Modulo 1 - Tendências, problemas e enfoques: um panorama geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=167> acesso 03/08/2006

POCCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo, Contexto, 2000.

RAMOS, Ivonete da Silva. **Mulheres no terceiro setor da economia:** o mito da emancipação feminina. Florianópolis, Curso de Mestrado em Economia da UFSC, 2006 (Dissertação).

SAFFIOT, Helleieth I.B., **Quem tem medo dos sistemas patriarcais de pensamento?** Disponível em: <<http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/04helei.pdf>>, acesso em 22/06/2006

_____. **A mulher na Sociedade de Classes: mito e Realidade.** São Paulo, Vozes, 1979.