

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA

LAURA LOANA DA SILVA

**O IMPACTO DO NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO E DE PRÁTICAS CORPORAIS DE MULHERES EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Florianópolis

2023

LAURA LOANA DA SILVA

**O IMPACTO DO NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO E PRÁTICAS CORPORAIS DE MULHERES EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Educação Física – Bacharelado do Centro de Desportos da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do Título de Bacharel em Educação Física.

Orientador: Prof. Dr. Edgard Matiello Júnior.

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra

Silva, Laura Loana

O impacto do neoliberalismo no contexto do trabalho terceirizado e de práticas corporais de mulheres em uma Universidade pública / Laura Loana Silva ; orientador, Matiello Júnior Edgard, 2023.

86 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Desportos, Graduação em Educação Física, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Educação Física. 2. Neoliberalismo. 3. Terceirização. 4. Mulheres. 5. Práticas Corporais. I. Edgard, Matiello Júnior . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Educação Física. III. Título.

Laura Loana da Silva

**O IMPACTO DO NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO E PRÁTICAS CORPORAIS DE MULHERES EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Educação Física” e aprovado em sua forma final pelo Centro de Desportos da Universidade Federal de Santa Catarina, com a nota 10.

Florianópolis, 30 de Junho de 2023.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Edgard Matiello Júnior

Orientador

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Dra. Bruna Barboza Seron

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Jaison José Bassani

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Msa. Cristiane Ker de Melo

Universidade Federal de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer à minha família por todo o aporte me concedido desde o início da vida. Principalmente a minha mãe Ilania, mulher que me ensinou sobre amor e firmeza, dedicou a vida a cuidar de mim e minhas irmãs. A meu pai Geraldo, que por um bom tempo dedicou-se ao caminho político, as minhas irmãs Alexandra e Juliane, pequenas grandes mulheres que me ensinaram muito sobre afeto e me proporcionaram conhecer o amor de ser tia e dinda de seus filhos Júlio e Lívia. Aproveito o princípio familiar para agradecer a minha prima e amiga Gabrieli de Camargo, que me auxiliou muito durante todo o processo de escrita não somente com seu intelecto mas, também com sua escuta e acolhimento.

Agradeço a todas as mulheres que concederam a entrevista, sem vocês este trabalho não seria possível.

Agradeço aos professores do Centro de Desportos (CDS), que desempenham essa profissão brilhante e trabalhosa que é nos ensinar a ser professores também. Em especial ao meu orientador, o Professor Dr. Edgard Matiello Júnior, que ao longo de sua tutoria no PET, me ensinou a enxergar o mundo de uma maneira mais crítica e altruísta. Obrigada por ter cedido espaço para uma amizade neste grande coração.

Agradeço aos colegas de graduação da turma 18.1, que fizeram parte da minha trajetória de formação profissional e pessoal, em qual, aprendemos a escutar e conviver, mesmo todos com posicionamentos diferentes, compreendemos juntos sobre respeito.

Aos colegas de curso e amigos, que muitas vezes são suporte emocional e não nos deixam cair perante a rotina exaustiva de estudos e trabalho. Desfruto deste mesmo parágrafo para agradecer aos amigos do Centro Acadêmico da Educação Física (CAEF), que todos os dias se esforçam para construir um espaço de luta e representatividade para os estudantes.

Agradeço aos colegas do Programa de Educação Tutorial da Educação Física (PET), que participei por quase todo percurso de minha graduação, no qual aprendemos juntos sobre a construção de um trabalho coletivo e se fez muito importante no meu processo de entendimento sobre justiça social.

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que possibilita não somente uma formação acadêmica mas, uma formação cidadã.

“As rosas da resistência nascem no asfalto. A gente recebe as rosas, mas vamos estar com o punho cerrado falando de nossa existência contra os mandos e desmandos que afetam nossa vida.”

(Marielle Franco, 2018)

RESUMO

Com a ascensão do neoliberalismo desde o início dos anos 1980, esse modo operante de sistema econômico e político carrega consigo consequências que perpassam o contexto de vida e de trabalho, com fortes repercussões nas condições de vida e nas práticas corporais ligadas ao lazer. Este estudo, então, se propôs a entender qual o impacto do neoliberalismo nas condições de vida, de trabalho e de práticas corporais de mulheres contratadas em regime de terceirização em uma Universidade pública. Caracterizando-se por ser uma pesquisa de abordagem qualitativa com método descritivo e exploratório, a investigação envolveu doze mulheres em três setores – portaria, vigilância e limpeza e foi organizado em duas formas de coleta de dados: a primeira envolveu observações-participantes nos postos de trabalho com as mulheres e suas rotinas, enquanto o segundo eixo compreendeu entrevistas a partir de roteiros semi-estruturados com todas elas. Quanto aos resultados, a pesquisa constatou que as mulheres são impactadas pela forma de organização do trabalho em regime de terceirização, recebendo baixa remuneração, sendo invisibilizadas no trabalho, tendo maiores jornadas laborais e sentindo-se desvalorizadas, sem disposição para alguma prática corporal devido suas duplas ou triplas jornadas de trabalho, mesmo tendo vontade de realizá-las. Além disso, evidenciaram-se distanciamentos das atividades sindicais, mesmo quando houve reconhecimento de sua importância. Pode-se concluir que o sistema econômico atual e o regime de contratação terceirizado impacta diretamente na vida, no trabalho, na saúde e no acesso às práticas corporais das mulheres trabalhadoras investigadas.

Palavras-chave: Neoliberalismo. Terceirização. Trabalho. Mulheres. Práticas Corporais.

ABSTRACT

With the rise of neoliberalism since the early 1980s, this operating mode of economic and political system implies consequences that permeate the context of life and work, strongly resonating in the life conditions and body practices related to leisure. Therefore, this study aims to understand the impact of neoliberalism on life conditions, work and body practices of outsourced women in a public university. The research has a qualitative approach with descriptive and exploratory method, the investigation has involved twelve women in three sectors: cleaning, surveillance and reception and organized in two ways to collect data, the first a participant-observation at work with the women and their routines, the second axis is semi-structured interviews with them all. As for the results, the research found out that the women investigated are impacted by the economic system, with lower salaries, being invisibilized at work, having longer shifts and not feeling valued, not willing to do any body practice due to their double or triple shifts, even though they want to do it. Moreover, the distance from trade union activities came up, even when the importance of it was recognized. Therefore, it can be concluded that the current economic system and the outsourcing directly impacts the life, work, health, and access to corporal practices of the investigated female workers.

Keywords: Neoliberalism. Outsourcing. Work. Women. Body practices.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO: Definição do problema e justificativas.....	10
2 METODOLOGIA.....	14
3 NEOLIBERALISMO: Origens, impactos e permanência no Brasil.....	22
4 NEOLIBERALISMO: Mudanças no mundo do trabalho.....	29
5 NEOLIBERALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NO BRASIL: A terceirização.....	37
6 CONDIÇÕES DE VIDA E ACESSO ÀS PRÁTICAS CORPORAIS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS	47
7 CONCLUSÕES: “A gente fica feliz porque vê que é notada!”	67
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE A - Roteiro de observações.....	75
APÊNDICE B - Roteiro de entrevistas.....	76
APÊNDICE C - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	79
APÊNDICE D - Histórico e descrição dos nomes utilizados como referência às mulheres entrevistadas.....	82

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais informações das entrevistadas.....	47
--	----

1 INTRODUÇÃO: Definição de problemas e justificativa

“[Corpo], tu tem me ajudado tanto, que quando eu me aposentar eu vou cuidar mais bem de você”.

(Mulher trabalhadora entrevistada, 2023)

A precariedade dos serviços terceirizados teve seu início na América do Norte e Europa com as privatizações das empresas estatais devido ao declínio do estado de bem-estar social juntamente com o aumento inflacionário. Todo esse contexto se dá devido à ascensão do neoliberalismo no início dos anos 1980, tendo suas ideias debatidas anteriormente após a segunda guerra mundial por Friedrich Hayek, idealizador da doutrina sócio-econômica. Essa precariedade diz respeito à falta de segurança quanto à permanência e contratação, flexibilidade de leis trabalhistas e sobrecarga de trabalho (PERRY, 1995).

Conceituando o neoliberalismo, Rizzotto (2009) apresenta que a doutrina consiste em uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista, opondo-se fortemente a qualquer forma de planejamento da economia. Condena toda ação do Estado que limite os mecanismos de mercado, denunciando-as como ameaças à liberdade, não somente econômica, mas também política.

Antunes (2000) nos explica que o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, monumental desemprego, enorme precarização do trabalho e degradação crescente na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada.

A terceirização e, por consequência, a precarização, impactam também o contexto das universidades públicas brasileiras. Com cortes e bloqueios orçamentários desde 2013, as Universidades sofrem para conseguir manter suas principais funções de inclusão social, produção de novos conhecimentos e formação cidadã.

Além do ensino comprometido, de acordo com o Instituto de pesquisa econômica aplicada (IPEA, 2018), os trabalhadores que atuam dentro da

Universidade regidos pelo contrato de terceirização, também sentem as desvantagens de ser trabalhador terceirizado, como por exemplo salários inferiores e o medo de desemprego devido à alta rotatividade de funcionários. O agravamento desses problemas se dá, quando analisado pela perspectiva de gênero, sobretudo às mulheres devido à sua invisibilidade no trabalho, bem como pelas duplas ou triplas jornadas de trabalho.

Tendo em vista os trabalhos apontados, nota-se uma lacuna a ser preenchida que é como o neoliberalismo e as decorrentes terceirização e precarização afetam as condições de trabalho, de vida e de saúde de mulheres trabalhadoras de uma Universidade Pública e suas implicações para o acesso às práticas corporais. Portanto, esta pesquisa busca contribuir para o melhor entendimento dessas mulheres sobre a própria condição de vida, saúde e trabalho bem como contribuir acadêmica e politicamente com o conhecimento acerca dessa realidade.

Diante desse contexto, a pesquisa busca responder ao seguinte **problema**: *Como o neoliberalismo impacta no contexto de trabalho e de práticas corporais de mulheres trabalhadoras contratadas em regime de terceirização?*

Portanto, o **objetivo geral** da pesquisa é *investigar como as políticas neoliberais que envolvem a administração do ensino universitário impactam as condições de vida, de trabalho e de práticas corporais de mulheres contratadas em regime de terceirização em uma Universidade pública.*

Quanto aos objetivos específicos, destacamos:

I) Analisar as transformações do mundo do trabalho no ambiente universitário brasileiro, decorrentes dos avanços das políticas neoliberais;

II) Verificar as condições de vida e de trabalho de mulheres contratadas em regime de terceirização no contexto das políticas neoliberais;

III) Analisar o efeito das condições de vida e de trabalho sobre as possibilidades de práticas corporais das mulheres investigadas.

Partindo dos nossos objetivos, pode-se dizer que em estudos preliminares sobre neoliberalismo, percebemos sua operacionalidade desigual e sua consequente precariedade devido à terceirização dos serviços públicos. Para além desse material de referencial bibliográfico, verificou-se na prática, por meio das

pesquisas desenvolvidas pela pesquisadora e orientador com subgrupo de pesquisa junto ao Programa de Educação Tutorial (PET) Educação Física da UFSC, identificando que essas mulheres contratadas em regime de terceirização viviam outras jornadas além do trabalho; e que não sentiam disposição para realizar alguma prática corporal.

Quando eram propostas algumas práticas corporais, individuais e em grupos, em 2019, muitas vezes a sobrecarga de trabalho com decorrente cansaço impedia a participação, com evidentes falta de tempo e reclamações de assédio moral no trabalho.

Quanto à falta de tempo, na medida em que eram constantes as demissões, as funcionárias remanescentes precisavam se desdobrar ou trabalhar em outros setores para compensar essas faltas. Nesse sentido, quando tentávamos fazer atividades, não era possível compor um grupo porque os horários de folga não eram coincidentes. De fato, uma das maiores dificuldades do trabalho devia-se à alta rotatividade de funcionários e funcionárias, condição que se mantém até o presente momento.

Durante aquele projeto, foi realizado um evento com o Sindicato, conjuntamente com o PET, para elucidarmos questões sobre condições de trabalho, atuação do Sindicato dentro da Universidade e a importância dos trabalhadores/as serem sindicalizados/as. Ao mesmo tempo, conseguimos nos aproximar de nossas sujeitas de estudo, as mulheres, conversando pelos corredores, convidando-as para os eventos e realizando as intervenções com o programa PET¹.

Após realizar um levantamento sobre os trabalhos produzidos na base de dados da Pós-graduação em Educação Física, constatamos que não há nenhuma pesquisa que trate sobre a terceirização ou contexto de trabalho terceirizado, nem de homens nem de mulheres. Há, portanto, uma lacuna a ser preenchida para compreendermos como esse contexto representa a invisibilidade dessas mulheres dentro de seu local de trabalho, bem como compreendermos a contraditória falta de acesso às práticas corporais mesmo em se tratando de um Centro que estuda, pratica e prioriza o movimento humano e que tem por pilares a educação e a saúde.

¹ FONSECA *et al.* **Pet Educação Física e os trabalhadores terceirizados do Centro de Desportos da UFSC.** Youtube, 20 de Set. de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=m060JZ_BNBA>. Acesso em 02 jun. 2023.

Este trabalho está composto por quatro capítulos principais, no primeiro, trataremos do conceito do neoliberalismo, suas origens, como foi sua chegada e como é sua permanência no Brasil. No segundo capítulo será abordado as mudanças no mundo do trabalho, no terceiro entenderemos a terceirização e a precarização do mundo do trabalho nas Universidades públicas brasileiras e por fim, como todos esses processos impactam as condições de vida, de trabalho e de acesso às práticas corporais de mulheres.

O último capítulo, foi elaborado principalmente com os materiais das entrevistas semi-estruturadas.

É nesse sentido que, mesmo a pesquisadora tendo leituras sobre interseccionalidade, divisão social do trabalho e a dicotomia entre saúde e doença, não foi possível aprofundar esses aspectos no presente trabalho, mesmo surgindo nas conversas com as entrevistadas e nas observações.

Quanto à relevância acadêmica da pesquisa, a primeira motivação é para tentarmos contribuir com o conhecimento, ainda insuficiente, sobre essa situação mencionada.

Sobre a relevância social, a tentativa de dar visibilidade às mulheres, que são pouco notadas e valorizadas em seu trabalho, já deve ser suficiente. A pesquisa vai além, buscando demonstrar o impacto de um sistema econômico sobre a vida dessas mulheres trabalhadoras de uma Universidade Pública, destacando-se como um modo operante de contratação interfere no contexto de trabalho e de vida no que tange à saúde e acesso às práticas corporais.

Ademais, aproveito este último espaço introdutório para expressar brevemente a imensidão da minha transformação como pesquisadora neste trabalho, não limitando à leitura bibliográfica, mas, buscando estabelecer diálogo com essas mulheres que confiaram suas histórias de vida, contando suas dores, seus anseios, seus ânimos e suas condições de vida. Aprendi, a cada fala, a cada suspiro, a cada lágrima e a cada sorriso, a escutar e, com isso, entendi a dureza que é a vida de uma mulher trabalhadora em regime de terceirização. Posso então saudar, o meu processo de desespero perante a demanda e a pressão de querer fazer o melhor sem saber fazer e, junto disso, reconhecer que tudo se aprende, tudo no seu tempo, tudo com seu devido amadurecimento.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se por ter abordagem qualitativa, exploratória quanto a seus objetivos, tendo seus procedimentos aplicados numa pesquisa de campo. A pesquisa qualitativa se dá a partir de investigações que não podem ser mensuradas quantitativamente. Com esse caráter, a presente pesquisa evidencia o discurso dos sujeitos, bem como sua percepção da própria realidade de trabalho e de vida. Em relação a pesquisas qualitativas, Minayo (2002, p. 21) nos traz que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Em relação à sua natureza, é aplicada porque é focada no desenvolvimento de novos conhecimentos, em trabalhos originais, com a intenção de atender algum objetivo em específico (FADEPE, 2017).

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se por ser exploratória,

[e] esse tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado” (GIL, 2002, p. 41).

Para falarmos quanto aos procedimentos, caracterizados por pesquisa de campo, utilizaremos o mesmo autor citado acima, para trazer a definição:

O estudo de campo focaliza uma comunidade, que não é necessariamente geográfica, já que pode ser uma comunidade de trabalho, de estudo, de lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. Basicamente, a pesquisa é desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo. No estudo de campo, o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, pois é enfatizada a importância de o pesquisador ter tido ele mesmo uma experiência direta com a situação de estudo (GIL, 2002, p. 53).

Após caracterizarmos a pesquisa, vamos falar dos participantes da mesma. Foram doze mulheres que trabalham nos setores de limpeza, portaria e vigilância no Centro de Desportos da UFSC. Sendo sete trabalhadoras do setor de limpeza, três da portaria e duas da vigilância.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, foi utilizado a observação participante, que pode ser definida por May (2001, p.177) como:

“O processo no qual um investigador estabelece um relacionamento multilateral e de prazo relativamente longo com uma associação humana na sua situação natural com o propósito de desenvolver um entendimento científico daquele grupo” (May, 2001: 177).

Após as observações, foram realizadas entrevistas, dentre as quais, optou-se pela semi-estruturada.

“O que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações para as ciências sociais é a possibilidade de a fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas” (MINAYO, (1993, p. 109)

Em relação às entrevistas semiestruturadas:

A entrevista semiestruturada não padronizada, é aquela que caracteriza o depoimento em métodos qualitativos: abordar o tema da pesquisa com entrevistas que, apesar de seguirem um roteiro elaborado previamente e com subtemas do interesse do pesquisador, garantem aos sujeitos pesquisados uma livre manifestação de pensamento e de opinião (MEKSENAS, 2002, p.131).

As entrevistas foram realizadas com um roteiro que havia sido previamente construído pela pesquisadora e seu orientador ele foi pensado a partir do objeto de investigação: as mulheres em atividades laborais, com visão ampliada para as condições de vida. O roteiro tem por objetivo conduzir a entrevista sem reprimir a fala da entrevistada.

Com as autorizações das entrevistadas, mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), elas foram realizadas e gravadas com

aparelho celular as falas transcritas, transformando o discurso oral em texto para que posteriormente as falas fossem melhor analisadas.

Após realizar as transcrições das entrevistas e das observações que foram anotadas em um diário de campo, é possível fazer a análise de dados, que consistiu em agrupar os dados em categorias. Analisar os dados em categorias, de acordo com Minayo (1994, p. 70), “Significa agrupar elementos, ideias ou expressões em torno de um conceito capaz de abranger tudo isso. As categorias foram organizadas em: trabalho, trajetória, valorização, escolaridade, remuneração, problemas de saúde, férias, atividade física e práticas corporais.

A obra teórica principal utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa foi a de James Petras, intitulada “Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa”, (Petras, 1999) para associar com os dados de campo, bem como com os outros referenciais teóricos.

Em aspecto de detalhamento, primeiramente a pesquisa começou com as observações-participantes, houve um planejamento, com uma consulta prévia às mulheres sobre a disponibilidade de participação e posteriormente as entrevistas foram agendadas. Porém, admitimos que algumas não tiveram agendamento, era quando surgia a oportunidade e dava para realizar.

A ideia da participação na observação é de a pesquisadora não ter atitude passiva na relação com as entrevistadas, ou seja, a própria presença contribuir para que as trabalhadoras se percebessem como sujeitas da pesquisa e com potencial aprendizado imediato. Isso ocorreu quando a pesquisadora acompanhou algum trabalho exaustivo em que, pelo conhecimento proveniente da sua formação acadêmica, pode orientar em relação à movimentação corporal para tornar o trabalho menos exigente em termos físicos. Além disso, houve caráter reflexivo durante a apresentação do roteiro de entrevistas, e conforme foram dadas as respostas, ocorria diálogo não previsto a respeito delas.

Inicialmente, a pesquisadora pensou que seriam atividades breves, chegando a estimar a primeira entrevista em apenas quinze minutos mas, foi advertida em relação a isso. O tempo passou a ser pelo menos de uma hora de entrevistas. A postura da pesquisadora foi de compreensão e acolhimento e ao mesmo tempo, demonstrando credibilidade para que, no receio de controle do

ambiente de trabalho dessas mulheres, não tivesse nenhum risco quanto à sua empregabilidade.

A maioria das mulheres recebeu o convite com estranhamento ou desconfiança, algumas inicialmente não quiseram participar, mas depois que viram as colegas participarem, aceitaram o convite, muitas vezes estimuladas por essas colegas que já o tinham aceitado. O estranhamento nas entrevistadas era maior quando a pesquisadora falava que era sobre condições de trabalho e de vida, mesmo que na sequência já era acordado entre as partes que a pesquisa seria sobre contar sua trajetória de vida, de trabalho e vontades em relações às práticas corporais, fato que às tranquilizava para a participação direta na pesquisa.

Para tanto, elas foram convidadas a participar confirmando com assinatura em termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE C). Como critérios de inclusão, foram consideradas aptas todas as que concordarem em participar, independentemente de outros aspectos. Como critério de exclusão, foi restrito à negação em participarem do estudo, com decorrente não autorização assinada no termo mencionado. Ao todo, participaram da pesquisa doze mulheres, sendo todas mulheres contratadas em regime de terceirização no Centro de Desportos da UFSC, correspondendo aos setores de vigilância, limpeza ou portaria.

As observações aconteceram ao longo de duas semanas e foram diferentes para cada setor. Na vigilância, a pesquisadora realizava as rondas junto com as participantes, observando as rotas que faziam, em quais pontos deveriam colocar a caneta Pen², o que observavam, quem falava com elas, quem cumprimentava e o tempo de duração da ronda.

No setor de portaria, as observações eram em relação a períodos de tempo sentadas, se eram cumprimentadas, se havia alguma queixa quanto a dores corporais, se as pessoas paravam para conversar, se perguntavam informações, como essa informação era passada e expressões ao longo do período de trabalho. Quanto ao setor de limpeza, as observações eram em relação a materiais, se eram pesados para carregar, se eram suficientes, se eram cumprimentadas, como as pessoas às olhavam, se o movimento da atividade era repetitivo, se havia queixa de dores e expressões de sentimentos durante o trabalho.

² Caneta utilizada pelos vigilantes para fazer a confirmação de ronda, significa que o vigilante passou naquele local, no horário determinado para passar.

A partir das observações de cada mulher trabalhadora, as entrevistas semi-estruturadas foram realizadas contendo subsídios das observações, as quais aconteceram ao longo de três semanas conjuntamente com as observações conforme o roteiro mencionado. Os roteiros de observação-participante e de entrevista semi-estruturada estão dispostos nos apêndices A e B. A depender do setor do trabalho, as entrevistas ocorreram em locais diferentes, algumas dentro do próprio posto de trabalho, nas salas de dança, pois não teria utilização naquela hora. Algumas foram em pé, fazendo ronda, outras na sala de dojô, na recepção de cada bloco, outras na cozinha e uma dentro da guarita.

Cada entrevista foi muito diferente da outra. Ao longo da trajetória pessoal de cada mulher, surgiam elementos que poderiam ser melhor explorados e eram perguntados. Algumas queriam passar rápido sobre algum assunto que não gostam de falar ou têm memórias que não lhes agradam, outras aconteciam ao contrário, falavam bastante sobre algo bom que lembraram ou viveram. Há também aqueles assuntos em que suspira-se fundo para depois conseguir falar, ou nem quer falar.

Em algumas entrevistas, as mulheres se emocionaram bastante, contando sua história ou lembrando de situações de vida que as abalam, mas, a pesquisadora estava presente para acolher, dando a opção de interromper e voltar em outro momento ou de dar uma pausa caso a entrevistada julgasse necessário.

Havia algumas hipóteses pensadas pela pesquisadora e algumas delas se confirmaram, tal como as mulheres do setor de limpeza terem mais dor muscular ou o trabalho da portaria ser referido como mais tranquilo devido a horário e valores salariais. Já outras não foram esperadas, como a quantidade de rondas que o setor de vigilância faz, o olhar de julgamento das outras pessoas em relação às mulheres que trabalham no setor da limpeza e a quantidade de horas trabalhadas nos diferentes setores.

Quanto a limitações do estudo, era o desejo fazer a triangulação dos dados, estudar com mais profundidade às questões sindicais para os fatos levantados serem melhor explicados e cercar melhor o objeto, com intimidade, para serem melhor respondidos mas, no decorrer do processo com o aperto de prazos, intercorrências da pesquisadora e a pandemia, tivemos que suprimir uma série de possibilidades então, centralizamos nosso foco nas observações, na literatura e no

diálogo com as mulheres a partir do roteiro de entrevistas que nos possibilitam não só ouvir respostas diretas mas também, captar as emoções, sentimentos e olhares.

Como parte significativa da pesquisa aqui disposta, a coleta de dados em forma de entrevistas gravadas foi feita sob sigilo na tentativa de construir um conhecimento analítico e referencial sobre as dinâmicas discursivas disposto pelas doze entrevistadas. A importância do anonimato diz respeito, sobretudo, à proteção dessas pessoas. Além de serem fundamentais nessa pesquisa, essas mulheres são indispensáveis na construção diária da história de uma instituição federal e também basilares na construção da nossa sociedade. Muitas vezes marginalizadas pelo ambiente enquanto trabalhadoras terceirizadas, essas pessoas são mulheres que têm suas memórias invisibilizadas pelas dinâmicas do capital, pelas estruturas desiguais de renda e pela sistematização patriarcal de acessos. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa também é gerar cidadania através do reconhecimento, catalisando debates importantes entre diversas áreas do conhecimento.

Mesmo que o anonimato se apresente como forma negativa enquanto suporte descartável de identificação científica, os nomes nesta pesquisa detêm valor simbólico. Para isso, como forma de induzir a personalização e humanização dessas pessoas, primeiro tivemos que retirar seus nomes oficiais - como forma de proteção das pessoas entrevistadas - para depois denominá-las com nomes-referência da Memória Nacional. Como parte dessa homenagem, nomeá-las com histórias de grandes mulheres da sociedade brasileira é também identificar padrões entre essas mulheres. Dentro desses padrões, podemos verificar dificuldades comuns entre elas, questões sistêmicas e estruturais como problemas de acesso à escolaridade; a ampla indução do trabalho afetivo³ dentro e fora de casa; a realidade do trabalho infantil entre meninas; a dificuldade e os problemas de deslocamento e transporte; e principalmente, a relação estrita da violência nessa sociedade racista em que vivemos. Entre tantos discursos, a insatisfação com a

³ “O trabalho afetivo também serve para estender o alcance do trabalho imaterial, para incluir dentro dele uma ampla gama de atividades características da mercantilização do trabalho reprodutivo e, de forma mais ambígua, da reprodução fora do mercado. Contudo, como veremos mais adiante, a função principal do trabalho afetivo é a de degenerificar o trabalho, sugerindo que os traços outrora associados ao trabalho “reprodutivo das mulheres” estão sendo generalizados, de modo que os homens, no que concerne ao trabalho, estão cada vez mais semelhantes às mulheres. É por isso que, como dito anteriormente, em vez de evocar uma divisão sexual do trabalho, trabalho afetivo significa o fim dessa divisão, pelo menos como um fator significativo da vida social e uma base para um ponto de vista feminista” (FEDERICI, 2019, p. 239).

própria situação; com o cenário entre as colegas e a falta de contato comunal entre as partes; com a privação de tempo com os filhos e da carência de tempo para dedicar-se ao bem-estar, ao descanso e ao cuidado. Acima de tudo, sobre a dor de saber e ser importante e mesmo assim, ser invisível aos olhos da sociedade.

Tal qual como uma fagulha, essa pesquisa é uma tentativa de retirar esse véu e institucionalizar suas vozes. Uma tentativa de dar reconhecimento e dinamizar essas memórias. Como parte de uma pauta tão necessária, denominá-las com alguns nomes de personalidades da sociedade brasileira não foi tarefa fácil. Entre tantos nomes, escolhemos alguns que deixariam, hipoteticamente, ambas orgulhosas. Entre apertos de mãos e abraços calorosos, essas mulheres em alguma temporalidade ideal conversariam sobre suas vivências, sobre momentos de força e momentos de luta. Sobretudo, essas mulheres diriam que admiravam umas às outras e que fora um prazer inenarrável estarem se conhecendo.

Colocaremos aqui, uma breve descrição e um resumo da trajetória de cada uma das mulheres entrevistadas com seus nomes já modificados pela razão disposta anteriormente. Disposto no (apêndice E), estão as apresentações das histórias reais dos nomes das mulheres escolhidas para referenciar as mulheres entrevistadas.

Bertha Lutz: Tem o ensino fundamental incompleto, é mãe, casada, com renda de R\$1.500,00. Trabalhou fora de casa desde a infância, possuindo vários empregos até o atual.

Ana Montenegro: Tem o ensino médio completo, é mãe, solteira, com renda de R\$2.000,00. Trabalhou com sua mãe desde a infância, bem como cuidou e cuida dos irmãos e familiares até hoje.

Sueli Carneiro: Tem o ensino fundamental incompleto, é mãe, casada, com renda de R\$1.900,00. Trabalhou com sua mãe e depois fora de casa ainda na infância.

Celina Guimarães Viana: Tem o ensino fundamental incompleto, é mãe, casada, com renda de R\$1.600,00. Trabalhou com a mãe desde a infância, depois na informalidade e o atual emprego é seu primeiro trabalho de carteira assinada.

Carlota Pereira de Queirós: Tem o ensino médio incompleto, é casada, com renda de R\$1.600,00. Começou a trabalhar com 20 anos e atua no mesmo setor desde o início de sua trajetória.

Antonieta de Barros: Tem o ensino fundamental incompleto, é mãe, solteira, com renda de R\$1.600,00. Começou a trabalhar fora de casa na infância.

Pagu: Tem o ensino fundamental incompleto, é mãe, casada, com renda de R\$1.400,00. Começou a trabalhar fora de casa ainda na infância.

Chiquinha Gonzaga: Tem o ensino médio completo, é mãe, divorciada, aposentada, com renda de R\$4.000,00. Começou a trabalhar na infância com os pais na lavoura e depois teve emprego formal na pré-adolescência.

Laudelina de Campos Melo: Tem o ensino médio incompleto, é mãe, casada, com renda de R\$1.500,00. Começou a trabalhar fora de casa ainda na pré-adolescência.

Nísia Floresta: Tem o ensino médio completo, é casada, com renda de R\$1.500,00. Auxiliava sua mãe enquanto estudava e depois começou a trabalhar na juventude.

Rose Marie Muraro: Tem o ensino médio completo, é mãe, casada, com renda de R\$2.200,00. Auxiliava sua mãe em casa e na pré-adolescência começou a trabalhar em emprego formal.

Djamila Ribeiro: Tem o ensino médio completo, é mãe, casada, com renda de R\$2.200,00. Começou a trabalhar ainda na infância, possuindo vários empregos até o atual.

3 NEOLIBERALISMO: Origens, impactos e permanência no Brasil

Para que possamos analisar como o neoliberalismo impacta a vida de mulheres trabalhadoras de uma Universidade Pública contratadas em regime de terceirização e, como o trabalho decorrente do regime de contratação é precário, é necessário entendermos previamente o histórico do neoliberalismo e fundamentalmente, sua ascensão no Brasil.

Desse modo, neste capítulo, os conhecimentos apresentados terão cunho teórico, em que procuramos entender como o neoliberalismo caracteriza-se como uma nova prática de poder e suas implicações - principalmente suas mudanças no mundo do trabalho - impactaram na terceirização nas universidades públicas brasileiras e como isto interfere no contexto de vida e de práticas corporais das mulheres.

O neoliberalismo tem sua origem na América do Norte e na Europa, regiões regidas pelo capitalismo, sistema político, econômico e social que se estabeleceu no mundo nos últimos três séculos. Com a crise do petróleo e uma guerra que deixou muitas dívidas aos Estados mais afetados pelo conflito, o aumento inflacionário devido à crise do ouro, o declínio do estado de bem-estar social e à própria crise dos governos heterodoxos, ocasionou uma conjuntura perfeita na qual o neoliberalismo teve sua ascensão.

Foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Seu texto de origem é “O Caminho da Servidão”, de Friedrich Hayek, escrito já em 1944. Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciada como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política (PERRY, 1995, p. 9).

Após três anos de amadurecimento de sua pesquisa, Hayek consegue reunir um grupo de idealizadores políticos que partilhavam de sua ideia, pois, em alguns países como Inglaterra, o Estado de bem-estar social⁴ havia sido consolidado sobre

⁴ De acordo com (SANDRONI, 2007), O Estado de bem-estar social (EBS), é um sistema econômico de livre-empresa, porém com acentuada participação estatal na promoção de benefícios sociais, os quais têm como objetivo proporcionar padrões de vida mínimos aos cidadãos, desenvolver bens e serviços sociais, controlar o ciclo econômico e ajustar o total da produção, considerando custos e rendas sociais. Ao Estado, caberia a implementação de uma política fiscal progressiva, a fim de financiar a execução de programas de moradia, saúde, educação, previdência social, seguro-desemprego e, principalmente, o estabelecimento do pleno emprego, atribuindo a essas

algumas diretrizes interventivas e isso representava uma ameaça aos defensores do mercado aberto, sobretudo sobre seu pensamento de implementação neoliberal.

Essas reuniões foram acontecendo a cada dois anos, na qual esse grupo se caracteriza como franco-maçonaria neoliberal, tendo por objetivo principal derrotar o keynesianismo. Este modelo econômico se caracteriza por ser uma teoria econômica onde se compreende a indispensável intervenção do Estado como mediador da economia nacional, pois de acordo com esse modelo, o mercado não se auto-regula. O keynesianismo é uma teoria idealizada por John Maynard Keynes, economista britânico reconhecido por seus estudos e contribuições sobre a macroeconomia expostos em seu livro “A teoria geral do emprego, do juro e da moeda” (PERRY, 1995, p. 9).

Foi justamente no ápice do modelo do Estado de bem-estar social na década de 1950 e início de 1960 que as maiores transformações no mundo do trabalho ocorriam. Com o crescimento capitalista e um grande desenvolvimento econômico baseado na reconstrução européia pós-guerra, no estabelecimento dos Estados Unidos como líder capitalista e nas Américas com a maré desenvolvimentista. “Entretanto, na crise do Estado social, a partir dos choques econômicos, é que surge o neoliberalismo” (CAMPANA, 2000, p. 132). Dentro da agenda discursada era enfatizada a necessidade neoliberal para a retomada do crescimento, e junto a ela, uma das principais questões era o discurso sobre a desregulamentação dos direitos trabalhistas como única solução possível para os avanços.

Mesmo John Keynes sendo um teórico liberal, os idealizadores do neoliberalismo tinham por objetivo combater a ideologia keynesiana porque, além da intervenção do Estado, ele criticou também as autoridades monetárias, aqueles que detêm o poder, as quais deveriam reduzir a taxa de juros de longo prazo, pois isso consistia dentro do modelo na geração de empregos e consequente expectativa de desenvolvimento econômico (PANIAGO, 2009). O Estado de bem-estar social e o subsequente pensamento de Keynes atraíram toda a ira neoliberal e transformaram-se nos culpados da interrupção do ciclo de crescimento econômico contínuo.

garantias o status de direito político, não de caridade (WILENSKY, 1975) (SOUZA, MORAES, 2019, p. 7).

Quanto à sua instauração, como citado anteriormente, foi somente no final dos anos 1970 que o neoliberalismo teve sua instituição de fato nos países capitalistas (PANIAGO, 2009). O neoliberalismo surge condenando o intervencionismo do Estado como uma heresia liberal, algo inaceitável para o livre desenvolvimento da economia de mercado. As ideias defendidas por Hayek aguardaram por quase 30 anos a oportunidade de se transformar na alternativa estratégica dada à insustentabilidade do alto comprometimento fiscal do Estado keynesiano, responsável por déficits orçamentários crescentes e atolado em custos administrativos inadmissíveis.

De acordo com Petras (1999), o neoliberalismo efetivamente teve seu ciclo de ascensão, decadência e reprodução, perdurando até os anos de 1990, sendo que nesses ciclos há três marés de governos neoliberais eleitos. A primeira maré ocorreu durante a transição das ditaduras militares para os governos eleitos democraticamente, no início dos anos 1980; a segunda se iniciou no final da década; e a terceira em meados dos anos 1990 e perdura em mutação até hoje.

A primeira maré neoliberal chega ao poder animada com o processo de “redemocratização” e ansiando pela abertura econômica. A população estava empolgada com a nova fase que prometia mudanças políticas, liberdade econômica e prosperidade.

No Brasil, teve início com o governo de José Sarney em 1990, quando iniciou um programa de ajustes estruturais prescritos pelo FMI (Fundo Monetário Internacional) e o Banco Mundial. O programa buscava estabelecer fundamentos técnicos no intuito de estabelecer uma base política para o “livre mercado”. Como consequência, começou a desmontar a legislação trabalhista e o estado de bem-estar social, iniciou a privatização de empresas públicas, realizando grandes leilões com a participação ativa de empresas estrangeiras.

A privatização é o processo de transformar indústrias em importadores e fechar amplos setores industriais, provocando o enfraquecimento dos sindicatos, bem como aumento do setor informal e do trabalho mal remunerado. Ela fez parte de um processo de destruir o sistema de previdência social e reconcentrar renda, os lucros que eram para ser transferidos para os programas de previdência para aumentar os salários dos trabalhadores, agora vai para as corporações privadas, na forma de transferência de propriedades e impostos (PETRAS, 1999).

Ao final desses mandatos do primeiro ciclo, os governantes enfrentaram sérias crises econômicas, bem como grandes escândalos de corrupção. O FMI e o Banco Mundial não avaliaram a crise como uma consequência de seus ajustes, mas sim, que as políticas neoliberais adotadas não tinham sido suficientemente energéticas, consistentes e sustentadas pelos governos. Essa análise ressoou por toda a América Latina que virou um caldeirão de crises focais. É nesse contexto que surgem os opositores políticos e, por consequência, integrantes da segunda maré de governos neoliberais mais radicais (PETRAS, 1999).

Na segunda maré, sob o comando de Fernando Collor de Melo, a campanha eleitoral baseou-se nos ataques às consequências da implementação do neoliberalismo como pobreza e estagnação, usando disso para atrair o eleitorado descontente. Essa forma de manipulação populista serviu também como estratégia política para afastar esse descontentamento popular com a primeira maré do neoliberalismo. Essa prática é chamada por James Petras de dualidade da política neoliberal, na qual se caracteriza por ser populista nas campanhas eleitorais e desenfreadamente capitalista no poder (PETRAS, 1999).

A exemplo de Fernando Henrique Cardoso que apresentou-se como um social-democrata, o mesmo evocou suas credenciais de um ex-marxista e preparou uma agenda focada nas políticas sociais. Após eleito, iniciou uma política organizacionista de um executivo austero. Dentre os principais exemplos, valeu-se da força militar para acabar com a greve dos petroleiros, violou acordos relativos à distribuição de terras, derrubou cláusulas constituídas a fim de desmontar disposições constitucionais relativas aos direitos trabalhistas e à previdência social (PETRAS, 1999).

No período pós-eleitoral, o governo foi destinado à implementação e aprofundamento das fórmulas neoliberais prescritas para a elite, intensificando os cortes nos benefícios sociais, privatizando mais setores da economia, incluindo empresas altamente lucrativas, enrijecimento à atividade sindical e redução do trabalho devido ao desemprego maciço, corroendo ainda mais o padrão de vida da população. A cada ano que passava, as medidas de corte de verba das PAE (Políticas de Ajuste Estrutural) abriam novos rombos no que restava da rede de previdência social. No segundo ciclo não foi diferente e teve também sua crise, porém, a diferença é que ela foi estruturalmente induzida (PETRAS, 1999).

À medida que as “reformas econômicas” adotadas pelos governos neoliberais polarizaram a sociedade, estes passaram a centralizar mais ainda os poderes Legislativo e Executivo, enquanto buscavam militarizar a sociedade. James traz como exemplo desse movimento o Brasil em que no governo de Fernando Henrique Cardoso, quarenta ativistas do meio rural foram massacrados (PETRAS, 1999).

A segunda maré passa então a ter um caráter mais rígido que a primeira, tendo uma versão mais extremista e militarizada. Essa rigidez despreza qualquer ideia de governo consultivo acompanhado de medidas repressivas a qualquer demonstração de descontentamento (PETRAS, 1999).

Ao fim da segunda maré, a maior parte da população apoia o fim do neoliberalismo, surgindo grande oposição e surgimento de partidos para solucionar a situação, mas todos se encontram altamente abarcados pela estrutura neoliberal e a “solução” que se dá para a terceira maré é o aprofundamento ainda maior da exploração do livre-mercado (PETRAS, 1999).

Após conceituarmos e entendermos o processo histórico, vale ressaltar que o neoliberalismo está mais associado com a concentração de riquezas no setor privado e com a ampliação da propriedade estrangeira do que com o impulso a questões empresariais, investimentos ou empregos bem-remunerados, que são os falsos benefícios levantados em campanhas políticas para trocas de governo que seguem a mesma lógica neoliberal (PETRAS, 1999).

Alguns neoliberais ainda argumentam que os cortes nos programas sociais liberam os empregadores e investidores de custos excessivos, sendo impeditivos de crescimento e acumulação, mas, na verdade, em concordância com James Petras (1999, p. 109),

[os] cortes nos programas sociais enfraquecem a produtividade do trabalho, aumentam a rotatividade da mão-de-obra e a perda da sua qualificação, vinculada a estabilidade no emprego. O crescimento do neoliberalismo gerou um vasto exército de trabalhadores “informais” (desprovidos de benefícios sociais), que não possuem garantias no futuro.

Com o aumento dos trabalhadores informais, podemos discutir a forma de operacionalização atual do neoliberalismo e como ele cria a ideia de “empreendedor de si mesmo” podemos destacar trabalhos como motoristas de aplicativo e qualquer trabalho em que não se precise ter qualquer vínculo empregatício, o autônomo. Han

(2023) nos traz que o neoliberalismo é um sistema muito eficiente na exploração da liberdade porque, explorar alguém contra sua própria vontade faz com que o rendimento seja muito baixo, já a exploração da liberdade é a que traz o maior rendimento e por consequência o lucro para a empresa (HAN, 2023). Em sua definição de liberdade, Marx (2011, p. 524) nos traz que:

[é] somente na comunidade que o indivíduo possui os meios de desenvolver suas faculdades em todos os sentidos: é somente na comunidade que a liberdade pessoal é possível.

Portanto, é muito difícil firmar uma luta quando o trabalhador não está de fato no mesmo ambiente de sua classe com seus colegas de trabalho, essa situação acaba com a oposição entre proletariado e burguesia, a clássica luta de classes, isso porque, o neoliberalismo torna o trabalhador um empreendedor de si mesmo e isso dificulta as ações a favor do trabalhador. Em resumo, o trabalhador não se enxerga mais como parte do proletariado e sim, um empreendedor, que transforma a exploração imposta por outros em uma autoexploração (HAN, 2023).

Não seria diferente no âmbito da saúde individualizar o trabalhador, pois, faz com que se acredite que a condição de saúde do indivíduo também é sua responsabilidade, bem como, não praticar exercícios físicos ou realizar uma prática corporal, reduzindo, então, a complexidade que envolve a saúde.

Todo esse contexto fica ainda mais difícil para o trabalhador quando o Estado já não se dirige tanto para garantir a integração dos diversos graus da vida coletiva, pois, o indivíduo e a sociedade se sentem e são desprotegidos por quem deveria lhe proteger e o assegurar. Nesse modelo, a população é vista como um recurso à disposição das empresas (DARDOT e LAVAL, 2016).

Em concordância com os mesmos autores citados, (DARDOT e LAVAL 2016, p. 369) apontam que a política atual:

[...] visa maximizar a utilidade da população, aumentando sua “empregabilidade” e sua produtividade, e diminuir seus custos, com um novo gênero de política “social” que consiste em enfraquecer o poder de negociação dos sindicatos, degradar o direito trabalhista, baixar o custo do trabalho, diminuir o valor das aposentadorias e a qualidade de proteção social em nome da “adequação à globalização”.

Então, em comparativo, a economia de bem-estar social que dava atenção ao equilíbrio entre o avanço econômico e a distribuição equitativa da colheita do crescimento, a atual lógica neoliberal enxerga a população numa ótica mais afunilada de sua contribuição e seu custo na competição mundial (DARDOT e LAVAL, 2016).

4 NEOLIBERALISMO: Mudanças no mundo do trabalho

Este capítulo será dedicado aos elementos teóricos, já articulados com dados de campo-empíria provenientes das observações e das entrevistas para que possamos entender quais foram as mudanças no mundo do trabalho e como elas impactaram o trabalhador.

Com o estabelecimento da agenda neoliberal no Brasil, muitas mudanças foram efetivadas, e as relações trabalhistas não foram diferentes. Muito pelo contrário, o trabalho foi uma das matérias que mais foram impactadas com a transformação segmentar do projeto neoliberal. Das principais mudanças políticas no mundo do trabalho no Brasil a primeira foi a flexibilização dos regimes de trabalho como jornadas, salários e mobilidade funcional de trabalho. Já a segunda mudança na matéria do trabalho foi a flexibilização/ desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (COSTA, 2005).

Quanto à mobilidade funcional do trabalho, é muito corriqueira em empresas globalizadas, que possuem grandes quadros de funcionários. O processo ocorre sem planejamento, o que seria o ideal, por meio de transferências de setor ou posto de trabalho e algumas vezes promoção de funções em qual cria-se um ambiente de tensão com o trabalhador que fica detido à mais demandas e burocracias empresariais (LUZ, 2011).

Com estas mudanças sem o devido aviso prévio, são impostos ritmos acelerados de trabalho, ocasionando diversos impactos na subjetividade do indivíduo. Essa mobilidade cria inúmeras insatisfações aos contratados, muito além do desgosto, vão muitas vezes da falta de preparo para a transição, insegurança e acomodações, receios e rigidez cognitiva, são alguns pontos característicos que os contratados em mobilidade acabam relatando (LUZ, 2011).

As mudanças no mundo do trabalho e nas relações de trabalho tiveram seu princípio por volta de 1990, no governo de Fernando Collor de Mello, demarcada com os ajustes econômicos de abertura comercial e privatizações. A abertura comercial começou com as quedas súbitas das tarifas de importações para muitos produtos e deslocou juntamente o discurso da competitividade, expandindo ainda mais o processo de reestruturação produtiva, causando o fechamento de fábricas,

terceirização, subcontratação, e enxugamento de quadros de funcionários devido a renovação tecnológica (COSTA, 2005).

Concomitantemente à abertura comercial, aconteciam as privatizações de empresas estatais, que traziam, por consequência, o abandono das políticas públicas, taxas de juros elevadas e avanço da desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho. Com isso, até a primeira metade dos anos de 1990, mais de um milhão de empregos foram destruídos na indústria; muitos trabalhos despencando para a informalidade; predomínio dos contratos de baixa qualificação e baixos salários. De acordo com Campana (2000, p. 137):

A flexibilização é, portanto, um discurso aparentemente lógico e coerente que não traz o questionamento da existência da divisão do trabalho e da sociedade em classes. Ao contrário, porque interessa à manutenção do status quo de exploração e dominação da classe trabalhadora, esse discurso não mostra verdadeiramente a quais interesses atende. Como a crise do Estado social é acompanhada pela tendência à flexibilização no Direito do Trabalho, não é de hoje que existem as flexibilizações legalmente instituídas, pelo que se pode depreender dos seguintes exemplos: a Lei nº 5.107/66 do FGTS, as Leis nº 6.708 e 7.238, o adicional de insalubridade, os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e, recentemente, a lei que institui o contrato de trabalho por tempo determinado.

Agora, inserida na própria Lei, a flexibilização poderia ser definida como a possibilidade de eliminar alguns direitos trabalhistas, tornando-os maleáveis. Nessa orientação flexibilizadora, podemos conceituar a "desregulamentação" que é foi o passo seguinte da lógica neoliberal, portanto, agora a legislação trabalhista não sofre mais com a maleabilidade mas sim, com o descarte em prol de "soluções" de conflitos, podendo ser alterada a duração de contrato individual de trabalho, mobilidade do trabalhador e reajustes salariais (CAMPANA, 2000).

Além da flexibilização que prejudica o trabalhador, o Estado, com seus aparelhos ideológicos, conseguem convencer opiniões públicas de que o trabalhador é o próprio culpado pela situação social de atraso em que o país está, recebendo o menor salário mínimo do mundo, sendo ainda é o responsável pela atual crise em que vivemos, uma alegação muito utilizada para argumentar a precarização das relações de trabalho, bem como a retirada dos direitos que antes eram garantidos (CAMPANA, 2000).

No segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, de 1999 a 2003, decide-se flexibilizar os estatutos em relação ao trabalho, pois acreditava-se que era ele que deixava alto demais os custos do trabalho e inviabiliza a geração de empregos, afirmando ser esse o caminho para a modernidade. A partir desse período, editou-se um pacote de medidas legislativas que modificava regras trabalhistas básicas, tais como, contrato de trabalho por tempo determinado, suspensão temporária de contratos de trabalho, banco de horas, e redução de salário. Todas essas medidas passaram a fazer parte do conjunto de possibilidades nas mudanças contratuais, exprimindo o desmonte dos direitos de proteção ao trabalho, terminando com a estabilidade do trabalhador (COSTA, 2005).

Mesmo com toda a expectativa de reversão das flexibilizações trabalhistas, no governo de Lula em 2003 não foi diferente, contrariando o princípio ideológico da luta da esquerda trabalhista no país, dando sequência ao projeto neoliberal (COSTA, 2005). Por consequência, nesse período que acomoda quase duas décadas, foram aumentando os índices de rotatividade do trabalhador, ausência de proteção legal à estabilidade do trabalho, e o aumento do medo de demissão. Justamente por esse medo os trabalhadores não reivindicavam seus direitos durante a relação de emprego pois, comumente, ocorria o processo de desligamento das empresas, bem como perdas salariais e sociais, intensificação das jornadas de trabalho e controle disciplinar por meio de ameaça de demissão.

Dentre todas as mudanças que ocorreram nas últimas décadas no mundo do trabalho, podemos destacar algumas que tiveram um impacto maior na ordem de funcionamento do trabalho, como por exemplo o surgimento de novas tecnologias e como esse fator abalou as condições de vida do trabalhador, como desaparecimento de empregos que antes eram permanentes. Além das transformações externas nos processos globalizadores, as relações coletivas entre trabalhadores também foram sendo enfraquecidas com os modelos de flexibilização.

As pessoas que se encontram em trabalho, comumente, desempenham a função de forma temporária, precária, desregulamentada, flexível, com perdas de direitos trabalhistas que acarretam em uma vida instável e com consequente comprometimento da saúde (FARIA, 2017). Dentre as alterações que o neoliberalismo causou na classe trabalhadora,

[...] tiveram efeitos destrutivos para a classe trabalhadora, pois provocaram aumento do desemprego, destruição de postos de trabalho não-qualificados, redução dos salários devido ao aumento da oferta de mão-de-obra e redução de gastos com as políticas sociais. (BEHRING E BOSCHETTI, 2008, p. 127).

Tais mudanças não têm somente malefícios orgânicos, mas também afetam a organização política e sua respectiva construção de vida coletiva desse trabalhador que se vê mais vulnerável. Fato que nos chama a atenção, é que todas as mulheres entrevistadas já trabalharam em vários setores dentro da Universidade, dificultando ainda mais a possibilidade de se organizar coletivamente.

Nesse sentido, Behring (2008) ressalta que essas situações incidem diretamente nas condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, levando às mudanças de como se organizam politicamente. Podemos observar essas questões no discurso das entrevistadas desta pesquisa quando foi abordada a relação das trabalhadoras serem ou não sindicalizadas e se acham importante essa força na regulamentação trabalhista:

Carlota Pereira de Queiroz: “Acho importante ser sindicalizada mesmo não sendo sindicalizada”.

— Você vê o trabalho do sindicato assim na regulamentação do teu trabalho?

“Não, bem pouco, eu nunca vi na verdade, só nesse mês que deu problema com nosso vale alimentação aí o pessoal ligou e eles vieram e queriam fazer greve mas, eu nem me meti, fiquei bem longe disso, eu não gosto dessas coisas”.

Chiquinha Gonzaga: “Acho importante ser sindicalizada mesmo não sendo sindicalizada”.

— Você percebe o trabalho dos sindicatos assim na regulação do teu trabalho?”

“Não, particularmente eu não tenho uma boa visão a partir de experiências de outras pessoas que eu presenciei e não achei legal”.

Verifica-se, neste período, a diminuição de filiação às instituições representativas da classe trabalhadora, como os sindicatos, por exemplo. Contudo, essas fragilidades configuram em um empecilho para a constituição de uma consciência de classe para si, enfraquecendo a luta em oposição à reestruturação produtiva:

A reestruturação produtiva⁵, como sabemos, vem sendo conduzida em combinação com o ajuste neoliberal, o qual implica a desregulamentação de direitos, no corte de gastos sociais, em deixar milhões de pessoas à sua própria sorte e "mérito" individuais - elemento que também desconstrói as identidades, jogando os indivíduos numa aleatória e violenta luta pela sobrevivência. Assinala-se, então, que o caráter da organização do trabalho na revolução tecnológica em curso é desagregador da solidariedade de classe e regressivo. (BEHRING, 2008, p. 37).

Outro ponto essencial que a flexibilização e a desregulamentação impactaram diretamente foram os movimentos coletivos de trabalhadores, principalmente os movimentos sindicalizados no intuito de controlar o movimento operário e a luta de classes, causando um enfraquecimento da capacidade de agir dos trabalhadores. Esse movimento teve força no final de 1970, com o aumento brutal das taxas de juros e um aumento desenfreado do desemprego, permitiu lançar rapidamente uma série de ataques contra o poder sindical, baixar os gastos sociais, facilitando a desregulamentação (DARDOT e LAVAL, 2014).

Os sindicatos juntamente com a legislação trabalhista foram os primeiros alvos dos governos que incorporaram o neoliberalismo. A dessindicalização na maioria dos países capitalistas desenvolvidos teve causas como a desindustrialização e a deslocalização de fábricas em regiões e países com baixos salários sem tradição de lutas sociais. Ao mesmo tempo, foi resultado também de uma vontade política de enfraquecimento da força sindical com uma série de medidas que limitavam o poder de intervenção e mobilização dos sindicatos. (DARDOT e LAVAL, 2014).

Como consequência dessas modificações, a legislação social mudou de forma extremamente mais favorável aos empregadores: revisão dos salários para baixo, retirada da indexação da remuneração pelo custo de vida e maior precarização dos empregos. A direção geral dessas políticas reside no desmonte dos sistemas que protegiam os assalariados contra as variações cíclicas da atividade econômica, o que permite que os empregadores adequem de forma ótima

⁵ A reestruturação produtiva surge como resposta ao esgotamento da capacidade de expansão do capitalismo, no século XX. Caracteriza-se por inovações tecnológicas e organizacionais nos locais de trabalho, bem como a busca de novas regiões onde o capital industrial possa ser instalado com menos gastos que em suas regiões de origem, acarretando à classe trabalhadora em retirada dos direitos trabalhistas, mão de obra não-sindicalizada, instabilidade e falta de segurança no trabalho (SILVA, 2013).

suas necessidades de mão de obra, reduzindo ao máximo o custo da força de trabalho. (DARDOT e LAVAL, 2014).

Todas essas mudanças muitas vezes tinham o apoio dos trabalhadores que acreditavam estar sendo super taxados, super regulamentados e submetidos a uma pressão exacerbada, como é o exemplo dos *slogans* produzidos pela nova e extrema direita ocidental nos anos 1980, a qual afirmava que a sociedade era submetida a múltiplas pressões de sindicatos, corporações egoístas e funcionários públicos. (DARDOT e LAVAL, 2014).

Esse “apoio” dos trabalhadores era regido principalmente pelo medo do desemprego, um fator poderoso para impor disciplina, bem como pagar taxas de sindicalização ou fazer alguma reivindicação salarial, poderiam ser motivo para ameaças (DARDOT e LAVAL, 2014). Dentro dos relatos apresentados, o medo enquanto um sentimento muito relativo, se apresenta em diversos pontos nas entrevistas. Podemos visualizá-los em nossas entrevistas quando tratamos principalmente da perda do contrato empregatício:

Bertha Lutz: “Principalmente na pandemia, eu já trabalhava aqui e fiquei com muito medo do desemprego porque não recebíamos vale alimentação, isso foi tudo cortado. Aquele medo de ir pra rua, um monte de gente indo pra rua, minha irmã foi demitida e isso assusta e a gente pensava: Meu Deus! O que a gente vai fazer daqui para frente!? A gente assistia na televisão o pessoal perdendo tudo, o trabalho”.

E até mesmo para conceder a entrevista, NÍSIA FLORESTA questiona: Mas isso não vai afetar nosso trabalho né!? É que o terceirizado sabe como é né!? A gente tem receio!”

Juntamente a esse novo instrumento de coerção, tem-se a pressão aos trabalhadores por intensificar seu comprometimento com a empresa, então, principalmente a gestão de empresas privadas, desenvolveu uma gestão em que o fundamento principal é a individualização da mão-de-obra com recompensas em avaliações quantitativas repetidas. (DARDOT e LAVAL, 2014).

Nesse processo de individualizar internamente a mão de obra, naturalmente ocorre a competição e a concorrência entre os trabalhadores, dificultando ainda mais a entrada dos sindicatos para a regulamentação do trabalho da classe trabalhadora, beneficiando ainda mais as empresas que conseguem manter o

trabalhador de forma alienada, somente produzindo para a empresa, sem poder refletir e dialogar sobre suas condições de trabalho com os próprios colegas de trabalho. Como salienta a entrevistada:

Sueli Carneiro: “Quando nós começamos a trabalhar aqui, eles pedem para cada uma ficar no seu Bloco trabalhando, eu fico aqui no meu bloco, elas ficam no bloco 5 e a outra fica no bloco 6, para não dar confusão, o fiscal que pede para ser assim”.

Após abordarmos as principais mudanças no mundo do trabalho, pode-se prosseguir com o conceito introdutório da terceirização, que caminha junto com a precarização do trabalho, aspecto que será melhor abordado no capítulo cinco.

Na terceirização, pode-se verificar quatro tipos de contratos: I) O operacional, sendo serviços como limpeza e conservação, recepção, portaria, jardinagem e segurança; II) O de manutenção e correção, que são profissionais especializados para atender demandas industriais de maquinários; III) O de produção e instalação, que são trabalhadores que fazem outros produtos para completar o produto principal de uma empresa; IV) A terceirização de serviços profissionais que atendem as necessidades jurídicas e contábeis. Tratando-se da UFSC, a universidade se utiliza praticamente todos os tipos de contratos, tendo atualmente 205 contratos ativos segundo o Portal da Transparência⁶ de serviços terceirizados. No caso do centro estudado, a forma de contrato mais utilizada é a operacional, utilizando serviços de limpeza, portaria e segurança, sendo melhor abordado e especificado no capítulo seguinte.

Além de todos esses fatores de mudanças no mundo do trabalho aliados à terceirização, tem-se a reforma trabalhista alterada em novembro de 2017. Essa Reforma trouxe também muitos impactos para o trabalhador, alterando leis antes já consolidadas que envolvem plano de carreira, jornadas de trabalho e crescimento de empregos informais (Jornal da USP, 2022).

Somado a todas essas transformações, tem-se a que atinge o Sistema Único de Saúde (SUS) e, por consequência, o trabalhador. Andrade (2006) nos indica que um outro exemplo marcante da implementação das políticas neoliberais é o ataque e desregulamentação do SUS, o qual foi fruto de lutas democráticas da sociedade

⁶ Disponível [Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC - Portal da transparência](#) Acesso em 06 de junho de 2023.

brasileira, contempladas na Constituição de 1988. De fato, desde o final da década de 80, final do governo Sarney, visualiza-se a redução efetiva dos investimentos na área da saúde devido aos cortes orçamentários.

Os investimentos na saúde vieram decrescendo ao longo dos governos Sarney e Collor, sendo por volta de 2 bilhões de reais para menos a diferença entre os dois governos. E mesmo havendo um acréscimo considerável no mandato de FHC, essa verba destinada à saúde não acompanhou a inflação. Além do fator inflacionário, a maioria desses recursos foi destinada à amortização da dívida e não de fato para investimentos na saúde (ANDRADE, 2006).

É no governo de Bolsonaro que a situação da saúde no Brasil fica mais agravada, com um decreto assinado pelo presidente em Outubro de 2020, no qual autorizava a equipe econômica a preparar um modelo de privatização para o SUS (RIBEIRO, 2020). Com a repercussão negativa da notícia para a população e nas mídias sociais, juntamente com a pressão da oposição, o decreto foi revogado alguns dias após ter sido assinado pelo presidente.

Nos anos de 2016, no governo de Michel Temer, foi aprovada uma Emenda Constitucional (EC) que congelou os investimentos em Saúde. Além de congelar, os investimentos sofreram uma queda de 15% no gasto mínimo da Receita da União com a Saúde, totalizando em 20 bilhões de reais a menos para o SUS somente em 2019⁷.

Nesta pesquisa, analisamos então, como essas alterações impactam nas condições de trabalho e por consequência nas condições de vida e de práticas corporais dessas mulheres que trabalham nesse regime contratual terceirizado. Além disso, importa saber se e como as mulheres cuidam de sua saúde, no sentido de identificarmos suas doenças, dores e limitações físicas e agravos mentais.

⁷Disponível em [Saúde perdeu R\\$ 20 bilhões em 2019 por causa da EC 95/2016](#) Acesso 10 de junho de 2023.

5 NEOLIBERALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NO BRASIL: A terceirização

Após entendermos os conceitos principais que permeiam este trabalho, podemos relacionar com o momento atual das Universidades Públicas brasileiras, que historicamente vêm sofrendo cortes e bloqueios de verbas devido à terceirização utilizada como solução à precarização.

Como vimos nos capítulos anteriores, o objetivo principal do neoliberalismo é a busca sistemática pela maior captação do lucro e uma das maneiras de atingir essas altas taxas de lucro é o aumento da exploração da força de trabalho; e uma maneira de atingir esse objetivo é a terceirização, que é o que nos apontam os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018).

Se faz necessário, portanto, entendermos o conceito da terceirização, como ela funciona no contexto brasileiro e, por fim, os impactos no trabalho, sua consequente precarização nas Universidades públicas, bem como na vida do trabalhador. A ampliação da terceirização, nesse sentido, é fruto do neoliberalismo, conceituando-a como,

[...] quando uma empresa contrata outra empresa para lhe fornecer trabalhadores para prestarem serviços. A empresa que contrata o serviço paga à empresa de terceirização, e esta por sua vez fica responsável pelo gerenciamento do pessoal, pagamento de salários e obrigações trabalhistas (FREZ, 2016, p. 2).

Dessa forma podemos verificar que a terceirização é a transferência da responsabilidade de um serviço ou operação de uma empresa para outra. É a transferência de encargos da empresa origem para a empresa destino. Esses encargos podem ser constituídos por etapas do próprio processo produtivo ou serviços de apoio como serviços de manutenção, limpeza, preparação, alimentação, vigilância, telefonia, dentre outros (NETO, 1995).

Após conceituá-la, podemos dar início a um breve processo histórico. Estruturalmente, a sistematização desse modo de trabalho também começou com a ascensão da burguesia e a decadência do feudalismo. Foi nesse período que as relações de trabalho se intensificam juntamente com a solidificação do capitalismo. Essa época foi demarcada pela livre concorrência e “liberdade de trabalho”, em qual

o Estado não tinha nenhuma intervenção nessa prática livre, conhecido como: Estado Liberal (FREZ, 2016).

Em teoria, nesse modelo, o trabalhador era livre e poderia designar as condições que deveriam determinar seu próprio contrato de trabalho, mas, com a lei da oferta e da procura, o trabalhador era obrigado a aceitar as piores condições de trabalho, principalmente em relação aos salários que eram extremamente baixos. Foi uma fase de intensificação do liberalismo econômico e jurídico em que o trabalhador representava uma mercadoria na qual seu preço variava a depender da quantidade de mão-de-obra disponível no mercado. O acúmulo de renda nos bolsos da minoria, exploração da mão-de-obra e longas jornadas de trabalho, eram características do período, em que aumentava ainda mais o empobrecimento dos trabalhadores (FREZ, 2016).

É nesse período nos séculos XVIII e XIX que surge a divisão de classes: a proletária e a capitalista. Com o estabelecimento dessa composição classista, começam a surgir as discussões sobre as questões sociais do trabalho, tendo com muitas disputas políticas, movimentos organizados e bastante sangue, a transição do Estado liberal para o Estado de bem-estar social, no qual se estabelecem as leis para o suporte e o amparo do trabalhador. Após esse período de transição, surge como efeito a globalização. Esse fenômeno que pode ser analisado de várias formas como um encurtamento das distâncias do mundo devido a meios modernos de transporte e comunicação mas também, pode-se analisar pelo aspecto de que houve uma falta de estrutura social, econômica e jurídica em que aumentou as taxas de desemprego de países subdesenvolvidos (FREZ, 2016).

Todos esses períodos citados, fizeram com que tivesse uma competitividade empresarial, competitividade entre as pessoas e a redução de custos devido aos modos de produção, ocasionaram a descentralização das atividades empresariais, fragmentação das cadeias produtivas e o surgimento das novas relações de trabalho, a chamada terceirização. No Brasil, foi nos anos de 1960 que as primeiras ideias que permeiam os serviços terceirizados tiveram ênfase. Fora por meio das empresas multinacionais que se introduziram no país (FREZ, 2016).

Os decretos-leis nº 1.212 e 1.216, ambos de 1966, autorizavam a utilização de serviços de segurança terceirizado. O decreto nº 62.756 de 1968 legalizou a locação de mão-de-obra através de agências especializadas. O

decreto nº 1.034 de 1969 regulou os serviços de vigilância em bancos, diretamente ou através de empresas intermediadoras. Na década de 70, passou-se a terceirizar o setor de serviços, principalmente, os serviços de limpeza e de segurança para estabelecimentos bancários. Elaborou-se a Lei nº 6.019 de 1974, que trata do trabalho temporário. Posteriormente, veio a Lei nº 7.102 de 1983, regulamentada pelo decreto nº 89.056 de 1983, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores. (FREZ, 2016, p. 5).

Após os decretos, em 1970 o sistema terceirizado teve a sua implementação, não havendo uma legislação específica para o sistema de trabalho. Com a implementação, as taxas de desemprego aumentaram, bem como o descompasso salarial, ou seja, a não realização de ajuste salarial que ocorre anualmente. No início dos anos de 1990, com a maior intensificação da globalização, fora alavancada o processo de abertura da economia ao exterior, período de grande intensificação do neoliberalismo no Governo Collor, período que essa reestruturação produtiva teve por objetivo alcançar altos níveis de produtividade para garantir a competitividade da economia brasileira (FREZ, 2016).

É nesse sentido que começa a privatização das empresas estatais e a desregulamentação das relações de trabalho, processo histórico explicado mais detalhadamente no capítulo 3, em que nos mostra que as empresas começam a reduzir quadro de funcionários ou focar somente em seu produto final, terceirizando as outras atividades para assim, ter espaço no mercado nacional e internacional.

Bronelli e Cabral (2018) apontam que o ritmo da terceirização acelerou muito nos últimos anos, isso porque é um método de baixo custo no qual as empresas têm mais vantagens financeiras. Dados do IPEA de 2018 apontam que as terceirizadas representam cerca de um quarto ($\frac{1}{4}$) dos vínculos de trabalho no Brasil. Ademais, após esse apanhado histórico, podemos analisar as consequências que a terceirização teve para o mundo do trabalho, mais especificamente para o trabalhador brasileiro.

Um estudo comparativo realizado na Universidade Federal de Santa Catarina e na Universidade Federal de Santa Maria, nos mostrou que a terceirização traz vantagens para a empresa como maior flexibilização de contratação e menor custo (SOUZA, 2022). É justamente esse fato que apresenta desvantagens no campo social pois, pode originar discriminação, exclusão social, aumento da rotatividade dos trabalhadores, baixas remunerações, condições de trabalho desiguais, não

garantia de direitos quando comparado ao empregado efetivo, não enquadramento sindical e um preconceito relacionado a esses trabalhadores devido seu contrato temporário percebido como uma posição de “menor valor” (FREZ, 2016).

Quanto à rotatividade do trabalhador, segundo o (IPEA, 2018) os desligamentos dos vínculos empregatícios nas atividades de contrato direto são de quarenta em relação a cem, já no vínculo de contrato terceirizado, os desligamentos chegam a oitenta, na mesma relação para cem. Outro indicador é a chamada *taxa de rotatividade descontada*⁸, que reflete a qualidade do posto de trabalho de acordo com sua estabilidade ou instabilidade, ou seja, quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade no posto de trabalho. Essa taxa nas atividades terceirizadas é o dobro em relação às tipicamente contratantes ao longo de todos os anos analisados (IPEA, 2018). As altas taxas de rotatividade, representam para os trabalhadores a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria (IPEA, 2018, p. 16).

Como explicado acima, a terceirização aumenta o desemprego, isso porque o trabalhador terceirizado trabalha em média 3 horas a mais do que um trabalhador efetivo portanto, significa dizer que a empresa pode reduzir o quadro de funcionários, realizando demissões, podemos perceber de forma prática, como no relato de DJAMILA RIBEIRO “Eu vi ao longo dos anos, a quantidade do pessoal da manutenção e da limpeza diminuir bastante”.

As altas taxas de rotatividade não dizem referência somente ao trabalhador, mas, as empresas também, geralmente trocadas a cada ano, dificultam a permanência do trabalhador no posto de trabalho que tem que lidar com a incerteza de não saber se a próxima empresa irá contratá-lo novamente ou não.

Djamila Ribeiro: “Só me bateu uma ansiedade quando foi a troca de empresa, aí é normal, minha pressão aumentou um pouquinho mas, aí era só da ansiedade mas, depois trocou a empresa já voltou 12 por 8 normal de novo minha pressão. Quando vai trocar de empresa, é o teu serviço que tá em jogo né! A gente não sabe qual era a outra empresa que ia entrar, se ela ia querer ficar com a gente, aí bateu ansiedade, querendo ou não, tu fica preocupada. Porque, a minha antiga empresa me conhecia muito bem, foram anos de companheirismo, de troca de serviço, eu trabalhando para

⁸ Quando se excluem do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou por aposentadoria, assim como as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada (IPEA, 2018)

eles, eles me pagando e tal e nessa nova, ninguém me conhecia então, bateu a ansiedade em todo mundo, todos ficaram assim que nem eu fiquei, aí um se segurou no outro, ainda bem que a gente é bem companheiro mas, mesmo assim sempre tem uma reação né, que foi a minha pressão que subiu um pouco”.

Outro fator de desvantagem para o trabalhador terceirizado, é receber 30% a menos comparado ao funcionário efetivo. Além das desvantagens citadas, os trabalhadores terceirizados também são acometidos com maiores índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (FREZ, 2016). Atualmente há algumas modalidades de terceirização das esferas públicas como: as parcerias público-privadas, as cooperativas, as organizações não governamentais (ONGs)⁹, as organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), as organizações sociais (OSs). Mesmo apresentando modalidades diferentes, todos esses tipos representam algo em comum. De acordo com o IPEA (2018 p. 133).

[...] todas substituem o trabalho do servidor público, reduzindo-o não só numericamente, o que já é grave, dadas as necessidades da maior parte da sociedade brasileira, como redefinindo o seu lugar e a sua importância, desqualificando-o com o objetivo de mostrar que ele não é mais necessário, que pode ser descartado, superado, substituído, uma vez que o discurso dominante insiste na suposta eficiência de instituições de natureza privada, mais flexíveis e ágeis, em contraposição ao padrão do serviço público brasileiro.

Com esse apanhado histórico, podemos então, relacionar com a atual situação das Universidades Públicas Brasileiras que têm sofrido com agressivos cortes e bloqueios de verbas desde os anos de 2013, fato que nos confirma que o Estado não tem mais como prioridade orçamentária assegurar os direitos dos cidadãos como estudar gratuitamente e com qualidade.

Um exemplo foi a tentativa de implementação do programa “Future-se”, programa proposto em 2019 pelo Governo Federal que tinha por objetivo “gerar autonomia financeira às Universidades” por meio de recursos próprios fomentando o empreendedorismo, ou seja, mais um motivo para aumentar o corte de verbas e acabar com a função formativa de ensino de uma Universidade.

⁹ No dia 31/05 deste ano, os trabalhadores da prefeitura de Florianópolis entram em greve contra as terceirizações do SUS, especificamente das Unidades de Pronto Atendimento (UPAs) Norte e Sul e Unidades de Educação, que a atual gestão quer passar para uma OSs administrar.

Nas Universidades Públicas Federais, a terceirização foi instaurada via abertura sancionada pelo Decreto-Lei nº. 200/1967 da Reforma Administrativa do Estado. O Decreto-Lei estabelecia diretrizes para a reforma administrativa e trazia em seu artigo 10º que “[a] execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada” (BRASIL, 1967).

Desde então, o número de contratos terceirizados tem aumentado muito nos últimos anos, um estudo realizado na própria UFSC, que avalia a terceirização da segurança dentro da Universidade, nos mostra que de 2007 a 2015 o número de funcionários terceirizados foi de 80 para 279, enquanto dos funcionários efetivos, diminuiu de 83 para 47 em relação ao mesmo ano (UFSC, 2015). Esse número nos mostra que ao longo dos anos, a reposição de contratados efetivos não está acontecendo e o número de funcionários terceirizados está cada vez maior. Nesse mesmo estudo, é apontado que, há uma disparidade nas duas categorias, principalmente em relação a baixos salários, alta rotatividade e a fragilidade do vínculo contratual, desvantagens acometidas para os trabalhadores terceirizados. (JACOBSEN e CORDEIRO, 2015)

Outro apontamento que o estudo traz em relação a terceirização é que ela vindo sendo utilizada como um instrumento para a precarização das relações de trabalho, no âmbito público é utilizada também para a redução de quadros de servidores efetivos, ocasionando grande impacto não somente para a comunidade acadêmica mas também para a sociedade devido a desvalorização do ensino e a descaracterização da Universidade como processo formativo cidadão (JACOBSEN e CORDEIRO, 2015).

Diante da importância desses trabalhadores que não possuem o devido reconhecimento, O IPEA nos aponta que:

[...] Embora os serviços de limpeza, portaria e vigilância sejam considerados secundários, acessórios ou periféricos (como atividades-meio), a experiência concreta das universidades têm mostrado que são indispensáveis para o seu funcionamento. Não há como funcionarem o ensino, a pesquisa, a administração, os hospitais universitários, enfim o conjunto das atividades, sem limpeza, sem portaria e sem vigilância. São atividades permanentes. Vários são os casos de paralisações destes serviços que inviabilizaram o funcionamento de universidades, que chegaram a fechar ou adiar semestres letivos (IPEA, 2018, p. 134).

Os trabalhadores terceirizados são considerados de “segunda categoria” por realizarem atividade-meio¹⁰. Mesmo apontada sua importância, considerados não pertencentes formalmente à comunidade universitária, mesmo sendo indispensáveis para seu funcionamento (IPEA, 2018). Um estudo realizado na Universidade Federal da Bahia (UFBA) com os trabalhadores terceirizados, analisado pelo IPEA, nos mostra que as condições de trabalho e de saúde desses trabalhadores são mais precárias do que de pessoas efetivas (IPEA, 2018)

Recebem menores salários, têm maiores jornadas de trabalho, com atraso de salários, qualidade inferior de material de trabalho, sem direitos a planos de saúde e muitas vezes sem ter retirado as férias devido a troca anual das empresas contratantes que decretam falência, rompendo o contrato sem pagar os direitos dos trabalhadores, algumas vezes sem garantia de vale alimentação e transporte (IPEA, 2018).

Além desses fatores, há uma invisibilidade desse trabalhador que, não é contabilizado na lista de funcionários, não é uma questão somente da UFBA mas, de toda a terceirização em si, não há nenhum instrumento de registro para esses trabalhadores nas estatísticas oficiais do governo (IPEA, 2018). Diante desse fator, trazemos aqui a representação dessa invisibilidade, ao final de uma das entrevistas, a entrevistada pediu um abraço para a pesquisadora, seguida da afirmação: “A gente fica feliz porque vê que é notada” (DJAMILA RIBEIRO).

Um estudo realizado no Hospital Universitário de Santa Catarina que analisa a esfera da limpeza aponta que o objetivo da terceirização no hospital foi de diminuição de gastos com quadro de funcionários, repassando essa atividade para uma empresa terceirizada, qual constatou-se que houve extinção de cargos, extinção de concursos públicos para repor essas vagas, e com isso, seu princípio de eficiência fica comprometido (PEREIRA, 2016).

O mesmo estudo apresenta que o Hospital Universitário acaba tendo seus serviços precarizados, devido a alta rotatividade de funcionários e pouco tempo de permanência na função, devido ao salário inferior, carga horária maior, direitos trabalhistas perdidos e condições de trabalho ruins. Nesse sentido, a empresa terá que contratar um novo funcionário e treinar novamente, sendo um ciclo sem fim, no qual os alunos terão o ensino prejudicado, a população terá seu atendimento

¹⁰ Atividades-meio são serviços ligados a atividades de apoio à atividade principal (FEIJÓ, 2011)

comprometido em um ambiente que era para ser mais estável e seguro (PEREIRA, 2016).

Portanto, os resultados nos mostram que a função que o Hospital desempenha, de ser um ambiente acadêmico e formativo, se encontra prejudicada (PEREIRA, 2016). Após apontarmos os efeitos da terceirização na perspectiva do trabalhador, para finalizarmos este capítulo, iremos trazer os efeitos da terceirização na perspectiva de gênero, fato que se agrava quando trata-se da precarização das condições de trabalho e de vida.

A inserção da mulher na figura de trabalhadora remunerada, não constituiu a sua “liberação em relação às tarefas domésticas, tampouco sua libertação e emancipação, pois ela continuou sendo submetida a condições de exploração, agora não só no âmbito familiar, mas também no profissional (BITTENCOURT, 1980 p. 7).

Ainda sobre a entrada da mulher no mercado de trabalho, geralmente se deu em tempos de crise do capitalismo, quando a solução era a flexibilização de salários, é nesse sentido que o aumento das mulheres no mercado de trabalho se consolida. Portanto, historicamente, essa inserção foi a base de trabalhos instáveis, mal pagos e sem qualificação, sendo usadas de “cobaias” para o desmonte do sistema de salários (SIQUEIRA e FERIATO, 2021).

Mesmo acessando o mercado de trabalho e tendo qualificação, ainda há segregação de gênero dentro dos ambientes de trabalho, as mulheres continuam recebendo menores salários em relação a homens do mesmo cargo, ocupam funções de menor prestígio, além das duplas ou triplas jornadas de trabalho. Atualmente, as mulheres ainda são vistas como mão-de-obra barata (SIQUEIRA e FERIATO, 2021).

As jornadas duplas ou triplas de trabalho dizem respeito a quantidade de tempo total de uma mulher gasta com trabalhos no geral, remunerado ou não, sendo a primeira jornada o trabalho formal, ou vínculo empregatício, a segunda é em relação aos afazeres domésticos sendo caracterizado pela dupla jornada e a terceira é o tempo de cuidado dedicado aos filhos, se caracterizando pela tripla jornada.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) apontam que as mulheres dedicam o dobro de seu tempo em tarefas domésticas em relação

aos homens, mais de vinte e duas horas semanais, enquanto os homens não chegam a onze horas de dedicação. Quanto ao mercado de trabalho, mesmo trabalhando fora, a mulher cumpre mais de oito horas semanais em relação aos homens.

O cuidado com as pessoas também é um dado que o IBGE traz, leva em conta a responsabilidade por crianças, idosos ou pessoas acometidas por doenças, em qual a pesquisa apontou que as mulheres ficam mais tempo no cuidado com as pessoas em relação ao homem (IBGE, 2019).

Quanto às doze mulheres investigadas nesta pesquisa, todas elas têm jornadas duplas de trabalho, já as jornadas triplas dizem respeito a onze das doze mulheres, dez delas por conta dos filhos e uma delas em relação ao cuidado com outras pessoas. Esse fato não isenta do cuidado de outras pessoas, a mulher que tem que cuidar dos filhos também.

Para além das jornadas duplas e triplas, o Portal da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2023) nos mostra dados de 2022 em que os homens recebem 23,4% a mais pelo mesmo cargo. Nos traz um dado importante também que mesmo os homens com baixos níveis educacionais conseguem ser absorvidos mais facilmente pelo mercado de trabalho do que as mulheres. Outro dado importante, também da FGV de 2022 é que de cada dez mulheres em idade para trabalhar, apenas 5 participam do mercado (empregadas ou buscando um emprego). Já entre os homens, 7 a cada 10 homens estão na força de trabalho.

Esses dados nos mostram as dificuldades encontradas por mulheres para acessar e muitas vezes se manter no mercado de trabalho. Podemos notar nos relatos de algumas mulheres as dificuldades que encontraram para acessar o mercado de trabalho:

Antonieta de Barros: “Eu fiquei um bom tempo desempregada e daí comecei a batalha do emprego. Daí entregar currículo aqui, entregar currículo ali, em tudo quanto é lugar que tu imagina tinha currículo meu e ninguém me chamava. Chamavam para fazer teste e não me chamavam de volta e fiquei nisso. Já fazer bico, faxina em lugar e faxina em outros. Serviço doméstico só longe de casa e eles não queriam dar passagem. Eu tinha que pagar”.

Mulheres que têm filhos sofrem ainda mais em relação ao trabalho, muitas vezes não chegam nem a conseguir um trabalho, pois, a construção social que se

tem de maternidade, coloca a mulher somente na condição de ser mãe. Muitas vezes em entrevistas de emprego é perguntado sobre pretensão maternal, pergunta que não é realizada aos homens. É visto como um impeditivo ao acesso para o mercado de trabalho.

Ao final deste capítulo, podemos perceber, então, que as mulheres ainda encontram mais dificuldades para acessar o mercado de trabalho, são mais desvalorizadas em relação aos homens quanto a questões salariais, ocupam menos cargos de prestígio dentro no local de trabalho além de suas duplas ou triplas jornadas de trabalho e tempo de cuidado com as pessoas, questões que sobrecarregam a vida das mulheres como um todo. Terminamos, desse modo, esse capítulo com o relato: “Eu chego em casa cinco e pouco, mas tem as coisas da casa pra fazer e quando vejo já são vinte e duas” (BERTHA LUTZ).

6 CONDIÇÕES DE VIDA E ACESSO ÀS PRÁTICAS CORPORAIS DAS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS

Este último capítulo sintetiza o que as mulheres entrevistadas e observadas expressam sobre suas próprias condições de vida, de trabalho e suas impossibilidades de realizarem práticas corporais. Para efeitos descritivos, o quadro 1 apresenta informações importantes que foram consideradas em nossas análises.

QUADRO 1. PRINCIPAIS INFORMAÇÕES DAS ENTREVISTADAS

Qtd pessoas	Habitação	Fuma	Bebida alcoólica	Outro trabalho	Salário	Satisfeita com salário	Plano de saúde	Escolaridade
1	Casa própria	Não	Não	Sim	2.200	Não	Não	Médio completo
2	Casa própria	Não	Sim	Não	2.200	Sim	Não	Médio completo
3	Casa própria	Não	Não	Não	4.000	Sim	Não	Médio completo
4	Casa própria	Não	Sim	Não	1.500	Não	Não	Médio incompleto
5	Casa própria	Não	Não	Não	1.500	Sim	Não	Médio completo
6	Casa alugada	Não	Não	Não	1.600	Não	Não	Fundamental incompleto
7	Casa própria	Não	Não	Não	1.500	Não	Não	Fundamental incompleto
8	Casa própria	Não	Sim	Não	2.000	Não	Não	Médio completo
9	Casa própria	Não	Não	Não	1.900	Não	Não	Fundamental incompleto
10	Casa própria	Não	Não	Não	1.600	Não	Não	Médio incompleto
11	Casa alugada	Não	Sim	Não	1.400	Não	Não	Fundamental incompleto
12	Casa própria	Sim	Não	Não	1.622	Não	Não	Fundamental incompleto

Fonte: Elaborada pela autora.

Condições de vida

Escolaridade

As condições de vida e de trabalho das mulheres investigadas se diferem, à medida que há três setores de trabalho envolvidos, sendo eles vigilância, portaria e limpeza.

Começaremos então pelas condições de vida, que englobam questões como moradia, trajetória pessoal, sonhos e escolaridade.

Quanto à escolaridade, apenas cinco das doze mulheres possuem o Ensino Médio completo. Quando perguntado se gostariam de ter tido oportunidade de estudar mais, todas respondem que sim e, nesse contexto, aparecem muitos desejos de cursos que gostariam de ter feito “Eu sempre tive o sonho de fazer outra língua” (CHIQUINHA GONZAGA), bem como nos seguintes relatos:

Djamila Ribeiro: “Alguns anos atrás eu queria fazer enfermagem, cheguei até a participar de um concurso no IFSC mas era muita gente e eu não fui sorteada, aí eu fiquei entre a enfermagem e a vigilância e como eu não conseguia a bolsa para enfermagem eu fui fazer a vigilância. Foi um sonho que ficou guardado dentro de mim né! Engraçado como a gente guarda os sonhos né!”

Antonieta de Barros: “Gostaria de ter feito um curso de costureira, sabe!? A minha mãe tinha uma maquininha lá de pezinho lá que eu botava as roupinhas lá e costurava, fazer bainha de pano de prato sabe, eu fazia, aí eu gostava”.

Além do curso citado acima como um grande desejo por Djamila Ribeiro, a mesma nos traz uma reflexão acerca das condições financeiras e estudos:

Djamila Ribeiro: “O pobre geralmente abre mão dos estudos, às vezes as pessoas acham que é porque é preguiçoso, mas, não é isso, a gente abre mão dos estudos pela alimentação. Se tu colocar na balança a alimentação e o estudo, o que que vai pesar mais!? A alimentação, não é!?”

O sonho dessas mulheres tiveram que ficar para trás principalmente por conta da maternidade, como nos relata Celina Guimarães Viana: “Sim, até converso com meus filhos que se não tivesse engravidado logo do meu primeiro filho, poderia ter terminado meus estudos...” Ou por conta do trabalho, na fala de Djamila Ribeiro:

“Sim, eu gostaria de ter tido uma oportunidade para estudar mais, mas eu falo com meus filhos que eu não tive tempo porque tive que trabalhar desde cedo.”

A vontade de estudar aparece também na perspectiva de conseguir um trabalho melhor, “Eu quero fazer um curso de informática, pra gente conseguir outro emprego (CARLOTA PEREIRA DE QUEIRÓZ). [...] “Eu queria para conseguir um trabalho melhor, para dar algo melhor para meus filhos” [...] (PAGU). Mesmo a pesquisadora observando a jovialidade de algumas mulheres, e o entusiasmo ao relatarem os cursos que gostariam de fazer, as entrevistadas mencionaram não terem mais paciência e disposição para estudar, aspecto que será melhor tratado em condições de trabalho. “Gostaria de fazer Educação Física, mas não tenho mais paciência para isso, nem para lidar com os professores” (ANA MONTENEGRO). Gostaria de ter feito enfermagem, mas acho que não tenho mais paciência para isso (PAGU).

Moradia

Quanto à moradia, é uma condição que na tabela aparece a maioria com casa própria, levando a pensar ser um aspecto positivo, mas nas entrevistas, é possível notar que na maioria das vezes é um bem não conquistado por elas mesmas, como no relato de Nísia Floresta: “Sim, na verdade é do meu esposo, mas quando casei, agora é nossa”. Ou em alguns casos quando ainda falta um bom tempo para ser quitado, como na fala de Chiquinha Gonzaga: “É apartamento próprio, faltam uns 10 anos para quitar, mas é meu”.

Cuidar de outras pessoas

Muita preocupação com os familiares também é bastante relatado nas entrevistas: [...eu sofro de estresse, porque a minha mãe tem problema de saúde, fiquei muito ruim porque eu tinha que cuidar da minha mãe e eu não sou de lidar com isso e ainda não sei, cuido dela até hoje...] (ANTONIETA DE BARROS), bem como, na fala de Djamila Ribeiro: “Acho que se uma mãe disser que não se preocupa, ela vai estar mentindo”.

Para muitas mulheres, a sobrecarga da maternidade algumas vezes pode vir acompanhada da responsabilidade de criar os filhos sozinha, como no relato:

Chiquinha Gonzaga: “[...] trabalhei quase 12 anos no Hospital Universitário, trabalhava aqui e trabalhava lá, eu fiquei trabalhando quase 15 anos fazendo plantão de 24 horas na minha vida trabalhava 24 e folgava 24 então, eu saía tipo hoje de manhã de casa eu saía e só voltava no dia seguinte. Eu sobrevivi, acho que a vontade de conseguir algo, precisava cuidar dos filhos. Fiz para ter dinheiro, para cuidar dos filhos, sobreviver e cuidar dos filhos, foi só por isso, questões financeiras, só fiz isso, sobreviver e cuidar dos filhos. Como eu não tinha estudo e era responsável pela alimentação e pelos meus filhos, eu achei que no momento era o que eu poderia fazer porque eu tinha que pegar e trabalhar em dois empregos para conseguir sustentar eles, dar algo melhor para eles. O pai deles nunca foi muito presente, nem financeiramente, e eu tinha que fazer isso, fui obrigada e eu era responsável por isso [...]”

Muitas vezes até se chocam quando fazem as contas de quantas pessoas cuidam, Ana Montenegro: “Cuido do meu filho, de mim, do meu namorado, da minha avó, dos meus dois irmãos e da minha mãe também. Para minha avó, eu faço faxina porque ela já tá aposentada, ela foi confeitadeira por 30 anos então, ela tem tendinite.”

A pesquisadora questiona: — Você cuida de 7 pessoas, então? “Nossa, sim!” E como é estrutural da cultura patriarcal o trabalho afetivo e de cuidado é historicamente efetivado pelas mulheres. De acordo com Federici (2019), em sua obra “O ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista”:

O “trabalho de cuidado”, especialmente o cuidado com os idosos, têm chamado a atenção pública recentemente nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) em resposta a uma série de tendências que colocaram em crise várias das formas tradicionais de assistência. As primeiras dessas tendências foram o crescimento, em termos relativos e absolutos, da população idosa e o aumento da expectativa de vida — que, no entanto, não foram acompanhados por um crescimento dos serviços de cuidados dos idosos. Também houve uma expansão do emprego assalariado de mulheres, o que reduziu sua contribuição à reprodução da família. Precisamos acrescentar a esses fatores o processo contínuo de urbanização e a gentrificação dos bairros das classes trabalhadoras, que destruíram as redes de apoio e as formas de ajuda mútua com as quais as pessoas mais velhas que viviam sozinhas podiam contar, já que os vizinhos traziam comida, faziam a cama e engataram conversas. Como resultado dessas tendências, para um grande número de pessoas idosas os efeitos positivos de um ciclo de vida mais longo foram anulados ou obscurecidos pela perspectiva de solidão, exclusão social e maior vulnerabilidade a maus-tratos físicos e psicológicos (FEDERICI, 2019, p. 253-254).

Isso também é expressado no relato de Djamilia Ribeiro: “Cuido de dois, dois não! São três, na verdade quatro, porque também cuido do meu marido e de uma forma ou de outra cuido da minha filha também”.

Responsabilidades:

Observamos que a responsabilidade dessas mulheres não começa somente na fase adulta, mas sim antes mesmo de completar a maioridade, pois, nove dessas doze mulheres começaram a trabalhar menores de idade. Os trabalhos geralmente eram de empregada doméstica e babá. Soa estranho uma criança sendo babá, mas, foi a realidade de muitas, como no relato:

Djamila Ribeiro: “Eu comecei a trabalhar quando tinha nove anos, comecei em casa de família cuidando de criança, de babá! Comecei assim e depois fiquei um bom tempo trabalhando como empregada doméstica, depois, eu fui trabalhar no comércio e fiquei um bom tempo trabalhando em banca de revista, livraria e depois que cheguei aqui”.

As que não começaram a trabalhar para fora menores de idade já ajudavam a mãe com seus negócios, fazendo as tarefas domésticas, ou cuidando dos irmãos. Como nas trajetórias de:

Ana Montenegro: “Eu trabalho desde os meus 12 anos, eu trabalhava com a minha mãe, ela tinha uma panificadora e uma lanchonete, aí eu ajudava ela a fazer os empanados, fazer doce, bolo. Eu trabalhava de manhã e ia para escola à tarde, saía da escola, voltava, atendia meus irmãos e ficava lá até as 21 horas com ela. Os anos foram passando e ela parou de mexer com isso e foi vender roupa e eu ajudava ela também”.

Bertha Lutz: “Eu trabalho desde os 12 anos fora, comecei de doméstica, estudava de manhã e trabalhava à tarde para ajudar minha mãe, por isso não tive estudo, a gente teve muita dificuldade na criação da gente, tivemos que meter a cara no serviço para ajudar em casa, tanto eu como minhas irmãs”.

Algumas mulheres tiveram que deixar seus próprios filhos para trabalhar cuidando os filhos dos outros, como no relato:

Antonieta de Barros: “Eu deixei meus dois filhos para cuidar dos filhos dos meus patrões! Quem cuidava dos meus filhos era minha mãe, para mim trabalhar direto lá, a gente deixa de viver a vida da gente para viver a vida dos outros para não receber nem um muito obrigada”.

No sentido de não receber um “muito obrigada”, destacamos a falta de reconhecimento na trajetória de trabalhos anteriores das mulheres, chegando ao extremo de uma delas ser ameaçada de agressão pelos filhos dos patrões e por um dos patrões também. Foi muito visível a tristeza com que esses relatos foram

trazidos. Após trabalhar tantos anos para uma família, à qual considerava sua: “É uma coisa triste porque tu cria uma criança com tanto amor, cuidava dele, e quando fica adulto levanta a mão para te bater” (ANTONIETA DE BARROS). Outro relato também marca momentos de violência:

Carlota de Pereira Queiroz: “Quando trabalhei na Biblioteca Universitária, na pandemia, fui xingada, quase apanhei de aluno porque a Universidade exigia Carteira de vacinação para entrar e quando a gente cobrava, o aluno queria dizer que não era obrigatório, depois jogou livros em nós de cima da escada”.

Férias

Algo que também nos chama atenção é quando se pergunta sobre desejos nas férias. As respostas variam mas, a principal vontade é sempre estar mais tempo em casa para poder aproveitar com os filhos e descansar, como destacamos nas falas a seguir: “Como vai ser junto com as férias do meu filho da escola, eu vou dar mais atenção para ele porque eu não tenho muito tempo para ele em casa” (ANA MONTENEGRO). E: “Ficar mais tempo com meu filho, curtir um pouquinho, fazer o que dá para fazer e descansar um pouco” (LAUDELINA DE CAMPOS MELO).

O desejo de visitar familiares também surge como uma vontade a ser realizada, mas é uma incerteza quando se trata de trabalho terceirizado, pois as trocas de empresas são muito recorrentes dentro de um curto período de tempo e isso faz com que muitas vezes não lhes seja concedidas férias:

Chiquinha Gonzaga: “Eu queria viajar, mas eu já sei que eu não vou pegar férias esse ano porque essa empresa aqui não vai permanecer na UFSC, pelo que tem falado pra gente, ela vai sair no contrato de um ano. Eu estava planejando ir visitar a família e depois pro Rio de Janeiro, mas daí não vai dar. Queria ir pro Rio porque já vou muito ver minha família, depois que troquei de trabalho, quando tem feriado, eu aproveito para ir”.

A falta de recurso financeiro também é um impeditivo para visitar a família, algumas mulheres vêm de longe em busca de melhores condições de vida e trabalho, mas quando chegam aqui, se deparam com o alto custo de vida com aluguel, alimentação e locomoção. Podemos ver no relato de Pagu: “Queria ir para meu estado nas férias, mas acho que não vai ser possível porque não tem como

juntar dinheiro, né!? Porque, dois filhos comigo, pago aluguel, vai ser bem difícil, faz três anos que não vou pra lá”. Bem como no relato de Celina Guimarães Viana quando perguntada sobre seus desejos nas férias: “Queria dar uma passeadinha no meu estado, né!? Meus filhos querem ir também para lá, mas depende do dinheiro que vier”

Condições de trabalho

Horários

Quanto às condições de trabalho, é mais perceptível a diferença entre os setores, a começar pelos horários de trabalho. Quem trabalha na vigilância faz o turno de 12 horas trabalhadas direto para 36 horas de descanso (12/36). Quem trabalha na portaria fica no posto de trabalho 6 horas por dia e quem trabalha no setor de limpeza, permanece por 9 horas e 50 minutos no seu posto de trabalho. Podemos comparar, nesse aspecto, duas falas, a primeira do setor que trabalha 6 horas e a segunda que permanece no setor por 09 horas e 50 minutos.

Nisia Floresta: “Aqui é bem tranquilo, não tem muito o que falar, assim, de incomodar até pelo meu horário né, talvez se fosse um pouco mais de horário trabalhando eu iria me incomodar mais, mas, na parte da manhã passa muito rápido, quando vejo já é meio-dia, já é uma hora, enfim, eu já vou para casa, então, é bem tranquilo”.

Bertha Lutz: “Eu falo que a gente está em casa para jantar e dormir porque o teu dia inteiro é no trabalho. São muitas horas, vive mais no trabalho do que em casa”.

Questões relacionadas à cansaço e dores no corpo estão ligadas à tarefa desempenhada e quantidade de horas trabalhadas. Todas as mulheres relatam acordar muito cedo, por volta de 5 da manhã, para dar tempo de chegar ao posto de trabalho. As mulheres que relatam terem mais dores e cansaço são as que trabalham na limpeza.

Outro fator observado é que há um nível hierárquico de tratamento para essas mulheres, de acordo com a função e também sua cor de pele. Notamos que nas entrevistas de mulheres racializadas aparecem mais sentimentos de desrespeito no trabalho em comparação às mulheres brancas.

A autora brasileira Gonzalez (2020) nos elucida que ser negra e mulher no nosso país é ser alvo de tripla discriminação, pois os estereótipos talhados pelo

racismo e o sexismo colocam a opressão em grau mais elevado de opressão. Quanto ao homem negro, é alvo de perseguição, repressão e violência policial, e o desemprego é sinônimo de vadiagem.

Já a mulher negra, retrocede à prestar serviços domésticos para famílias de classes média e alta, é nesse contexto, de empregada doméstica que ela sente e sofre essa afirmação que reforça a internalização da diferença, da inferioridade e subordinação. Ademais, acrescido pelo problema da dupla jornada de trabalho, a mesma autora nos traz que:

Antes de ir para o trabalho, tem que buscar água na bica comum da favela, preparar o mínimo de alimentação para os familiares, lavar, passar e distribuir as tarefas dos filhos mais velhos com os cuidados dos mais novos (as meninas, de um modo geral, encarregam-se da casa e do cuidado dos irmãos mais novos). Após “adiantar” os serviços caseiros, dirige-se à casa da patroa, onde permanece durante todo o dia. E isso sem contar quando tem de acordar mais cedo (três ou quatro horas da “manhã”) para enfrentar as filas dos postos de assistência médica pública, para tratar de algum filho doente; ou então quando tem de ir às “reuniões de pais” nas escolas públicas, a fim de ouvir as queixas das professoras quanto aos problemas “psicológicos” de seus filhos, que apresentam um comportamento “desajustado” que os torna “dispersivos” ou incapazes de “bom rendimento escolar”. Quando não trabalha como doméstica, vamos encontrá-la também atuando na prestação de serviços de baixa remuneração (“refúgios”) nos supermercados, nas escolas ou nos hospitais, sob a denominação genérica de “servente” (que se atente para as significações a que tal significante nos remete). De um modo geral, a mulher negra é vista pelo restante da sociedade a partir de dois tipos de qualificação “profissional”: doméstica e mulata (GONZALES, 2020, s.p.).

Em se tratando de deslocamento, a maioria das mulheres utiliza o ônibus como meio de locomoção principal até o trabalho, variando de 10 minutos a 1 hora e 15 minutos o tempo de chegada até o local de trabalho. Se o tempo de trabalho fosse calculado conjuntamente ao tempo de deslocamento, seria ainda maior. Três das dez mulheres entrevistadas possuem carro próprio.

A vigilância é um cargo que exige atenção em tempo integral, são mulheres que precisam circular pelo Centro o tempo todo. São as chamadas “rondas”, realizadas durante todas as 12 horas de trabalho, levando cerca de 40 minutos cada uma com até 15 minutos de intervalo entre elas. A indicação é para que não fiquem muito tempo sentadas, pois a viatura pode passar e reclamar para a Central mas, pode recorrer que está no intervalo.

Por esse motivo, uma das entrevistas foi realizada em pé:

Rose Marie Muraro: “Os supervisores não gostam que a trabalhadora fique dentro da guarita, ainda mais com uma pessoa, pois isso atrapalha o desempenho no trabalho, sempre tem que estar na vigia! Mesmo nos horários de lanche, não pode ficar muito tempo na guarita, sempre deve estar observando tudo ao redor”.

Quando perguntado sobre dificuldades, a maioria das mulheres que trabalham no setor da limpeza relatam que o fornecimento de materiais para a realização do trabalho não é suficiente: “Não é suficiente, às vezes falta, aí eu divido os materiais com quem trabalha no outro turno. Como eu fico sozinha no meu turno, eu não tenho produtos de limpeza, meu próprio material, né!? Só vassoura, rodo, essas coisas” (CELINA GUIMARÃES VIANA).

“Às vezes falta álcool ou pano, o pano não é descartável, então, a gente tem, mas, como eu lido com os banheiros, sempre é bom estar trocando, mas aí a gente usa o mesmo” (ANA MONTENEGRO). “No começo, quando entrei aqui, era uma maravilha quanto a material, não faltava nada, só que de uns meses para cá tá faltando muito material para nós” (SUELI CARNEIRO).

Além da falta de materiais, a falta de um espaço para descanso foi um aspecto bastante apontado pelas trabalhadoras. O olhar de julgamento da comunidade acadêmica causa desconforto justamente no horário em que deveria ser um conforto para descanso. Celina Guimarães Viana nos diz: “A gente não tem muito conforto, a gente fica sentada aqui porque não tem um lugar para a gente ficar”.

Carlota Pereira de Queiróz: “A gente só não tem um espaço para ficar num cantinho, sem ninguém ver a gente, temos que ficar pelos cantos por aqui, aí todo mundo olha pra gente e acha que a gente não faz nada porque estamos ali sentada, só que estamos no intervalo e não temos onde ficar escondida né!? Seria bom ter um espaço, pra gente descansar, ficar sossegadinha porque tem gente que passa e olha atravessado e a gente fica meio ressabiada”.

Valorização

Quanto à valorização por parte da empresa, as mulheres não se sentem valorizadas. Nesse aspecto tem-se uma ideia de que é uma responsabilidade individual ser e se sentir valorizada pela empresa à qual dedica seu trabalho. Quando dizem se sentir valorizadas é no sentido de ser útil para a empresa ou

setor, como na fala de Chiquinha Gonzaga: “Eu sinto, e acho que eu sou muito útil aqui”.

Outro aspecto importante a ser destacado é que essas trabalhadoras acreditam que nenhuma empresa valoriza, seja pelas vivências anteriores no mercado de trabalho ou na perspectiva de outro trabalho. “A pessoa nunca é valorizada, né!? A pessoa sempre não é valorizada, a gente trabalha, trabalha e eles não valorizam” (CELINA GUIMARÃES VIANA), bem como na fala de Bertha Lutz: “Olha, vou ser bem sincera, tem momentos que não, porque, às vezes, tu quer fazer o melhor e sempre tem uma reclamação, eu acho que todo serviço é assim né!?”

Como podemos observar na fala de Djamila Ribeiro: “Olha, valorizada mesmo, acho que ninguém de nenhuma empresa se sente! A gente sempre acha que quer mais. Então, eu procuro fazer uma forma que eu não dê problema para minha empresa para não vir problema para mim”.

Para mulheres que vêm de fora, a situação é sentida com mais desvalorização ainda:

Pagu: “Sempre trabalhei na limpeza aqui, não é valorizado o serviço da gente né!? Mas infelizmente é o que tem, honro meu trabalho porque é digno, não tô roubando, não tô fazendo coisa errada mas, não é valorizado nosso serviço, para a gente que vem de fora principalmente.

Laudelina Campos de Melo: “Nessa empresa agora não! Está uma situação bem chata, de atrasar salário, vai fazer acho que dois meses que eles estão atrasando nosso salário, mês passado a gente fez greve quase um mês e aí agora quem tá pagando nosso salário é a Universidade porque a empresa deu como falência.

Agora a gente tem que esperar até outubro para outra empresa assumir, que encerra o contrato de um ano, se trocar agora quebra o contrato, daí a Universidade tem que pagar multa para a empresa. Daí vamos ficar até Outubro com a Universidade pagando porque a essa empresa não tem compromisso.

Desde quando começou a atrasar o primeiro salário nunca tivemos uma reunião com o pessoal da empresa, não deram nunca uma satisfação para gente, a nossa sorte é que tem a Universidade para nos pagar. A gente está trabalhando porque ela está pagando, senão, acho que a gente estaria de greve até agora”.

Finalizamos essa questão, com este último relato; destacamos também que os trabalhadores do setor de portaria da Universidade entraram em greve no dia 13

de junho pois os salários atrasaram novamente, sendo a segunda vez no ano¹¹ que são obrigados a fazerem a paralisação por conta de atraso nos salários.

A desvalorização não é sentida somente pela empresa, mas sim, pela comunidade universitária como um todo, principalmente pelas mulheres que trabalham no setor de limpeza. Carlota Pereira Queiróz nos diz:

“Um pouco, bem poucas pessoas valorizam nosso serviço, me incomoda muito o jeito que eles tratam a gente. Eles acham que a gente é lixo! Tanto alunos, professores, ou as pessoas que vem aqui, a gente escuta muita coisa, hoje de manhã eu tava limpando o banheiro e escutei uma mulher falando que a moça da limpeza tem que limpar direito, varrer direito mas, ela não sabe como é difícil pra nós”

Ana Montenegro¹²: “Não, eu lido com banheiro masculino também, então, tem muitas vezes que a gente avisa que está limpando e o homem já vai entrando. No feminino também, às vezes a gente já está lavando, o piso está molhado, eu peço para esperar e não espera, já vai entrando, essas coisas incomodam. A gente tá tendo respeito avisando as pessoas, se tô passando só um pano não tem problema mas quando o piso tá muito molhado é ruim então, as pessoas não tem respeito por nós, a gente se sente desrespeitada. Isso acontece com alunos e professores. O aluno está aqui para estudar e o professor tem mais voz, se eu não fizer bem meu trabalho, eles vão reclamar, até mesmo reclamam quando o piso está molhado, tem professor que não respeita! Me sinto 50% bem tratada pelas pessoas”

Remuneração

Mesmo para algumas mulheres que se sentem valorizadas no trabalho, quando perguntamos sobre questões salariais, todas relatam que gostariam de receber um pouco mais. Uma única trabalhadora diz que com sua remuneração dá para viver bem é a que possui renda de R\$4.000,00 apontada no quadro 1 mas, observa que o fato se deve ao recebimento de sua aposentadoria também: “Minha remuneração é suficiente sim, eu gosto da forma que eu vivo, mas sem aposentadoria acho que não ia dar” (CHIQUINHA GONZAGA).

Outras apontam que depende do mês, como nos relata Bertha Lutz: “Depende do mês, o que tu gasta naquele mês, eu tenho que ajudar o marido em

¹¹ Disponível em:

<https://scc10.com.br/colunistas/clayton-ramos/porteiros-e-vigilantes-da-ufsc-entram-em-greve/>

¹² Destacamos aqui que Ana Montenegro foi a que relatou ter vontade de cursar Educação Física mas, como se empolgar para fazer um curso no qual se sente desrespeitada no trabalho pelos professores!?

casa, daí não sobra muito, tem meses que dá para passar legal, tem meses que é mais apertado.”

Para complementar a renda, muitas mulheres realizam jornadas duplas e até triplas de trabalho, seja realizando horas extras Ana Montenegro: “Quando tem campeonato aqui ou das atléticas eu faço extra, limpo os ginásios”, ou desempenhando outra função:

Rose Marie Muraro: “Eu faço salgados também, no tempo que eu não conseguia mais voltar a trabalhar por conta de uma cirurgia, eu trabalhei com a minha irmã porque, ela tem uma cozinha industrial e foi onde eu aprendi a fazer salgados. Todos os dias de segunda a sexta, fazia salgados, aprendi a fazer de tudo lá, é assim que eu consegui o serviço novamente, no que eu gosto, daí eu faço em casa para completar a renda. Eu faço empadão, eu faço bolinhos, tudo congelado, por encomenda”.

Se atualmente não tem, em algum momento, já teve outro trabalho, como no caso de Chiquinha Gonzaga, em seu relato já exposto anteriormente, bem como no relato de outra entrevistada:

Djamila Ribeiro: “Já tive, agora de uns três anos para cá eu dei uma parada mas, eu fazia faxina e fazia bolo para fora, agora dei uma parada para dar uma descansada porque, eu acho que o corpo da gente também requer às vezes, ele dá uns avisos, aí a gente dá uma parada! Fiz por muitos anos, eu tenho as marcas no braço, tá vendo isso aqui? É tendinite! Não dói, mas foi onde eu parei porque, o teu corpo avisa quando tá na hora de dar uma parada. Quando eu fazia faxina os braços inchavam! Dei um tempo porque a vida da gente não é só serviço né!?”.

Possibilidade de crescimento profissional

A única possibilidade de crescimento profissional para os três setores estudados, de vigilância, portaria e limpeza, é para se tornar fiscal. Apenas duas mulheres apontam ter vontade de subir para o cargo, portanto, vontade difere de oportunidade, pois onze dessas doze mulheres responderam que não vêem possibilidade de crescimento profissional no trabalho.

Após termos visto os desejos dessas mulheres trabalhadoras do quê fazer nas férias, podemos analisar a atual situação quanto ao contrato de trabalho. Como a rotatividade de pessoas é muito alta em empresas terceirizadas, várias mulheres estão atuando há poucos meses e ainda não tiveram férias.

A troca de empresas muito frequente também dificulta em conseguir retirar os trinta dias de descanso, pois se o contrato está para vencer, é possível que na troca de empresa não seja liberado para gozar as férias e o trabalhador receba em dinheiro, como no caso citado abaixo:

Rose Marie Muraro: “Cada vez que é para nós pegar férias a empresa muda, nesses quatro anos que eu tô aqui não peguei nenhuma ainda, quando eu estava fazendo dois anos, entrou a outra e agora parece que vai ficar só até final do ano, então, mais um ano sem férias”.

Na insegurança quanto ao recebimento ou não das férias, muitas vezes o trabalhador não consegue se programar para visitar a família ou fazer uma viagem: “Minhas férias estão para vir, só que também não sei se a empresa vai ficar, então, vai ficando pendente” (NÍSIA FLORESTA). Quando é perguntado sobre o que mais lhes agrada no trabalho, as respostas geralmente são relacionadas à suas colegas de profissão:

Carlota Pereira de Queiróz: “São as pessoas, os amigos, no caso colegas de trabalho”.

Ana Montenegro: “Às colegas de trabalho, tenho uma boa convivência com elas”.

Rose Marie Muraro: “O companheirismo dos meus colegas de profissão, a gente tem muita comunicação então, se um dia eu tô chateada ou estressada ou tem algo que eu não sei como fazer, como eles estão a mais tempo, eu vou lá e peço opinião”.

Bertha Lutz: “Acho que é o local do trabalho, eu gosto de trabalhar, a gente ganha pouco mas se diverte , às vezes acerta em uma amizade, a gente conversa, a gente ri, a gente brinca”.

Antonieta de Barros: “A parceria da minha colega de trabalho, desde o primeiro dia que eu cheguei eu fui bem recebida, nós ficamos amigas desde o início, então, não tem nada que reclamar”.

Práticas Corporais

Adentrando agora sobre questões relacionadas a práticas corporais, exercícios físicos e seus entornos, discutiremos aspectos relacionados a acesso, falta de tempo, cansaço, lazer e desejos, bem como a contrariedade dessas mulheres trabalharem dentro de uma Universidade Pública na qual, há vários projetos de extensão que tem a saúde como um de seus pilares.

Antes de adentrarmos às questões sobre práticas corporais, é importante trazermos um dado sobre nível de atividade física de lazer conforme renda de mulheres. O dado mais atual que temos é do Ministério da Saúde de (BRASIL, 2019), que destaca que a população mais inativa fisicamente em relação à renda são as mulheres.

Para começarmos, traremos os desejos das práticas citadas. Todas as mulheres entrevistadas gostariam de realizar alguma prática corporal se tivessem oportunidade. Carlota de Pereira Queiróz nos trás: “Até hoje de manhã tava tendo aqui na sala e falei para as meninas: Que bom se a gente pudesse fazer, né!?”

Apenas uma das mulheres realiza uma prática há um mês em um projeto da Universidade, buscou por iniciativa própria e aponta estar gostando bastante, inclusive é a única que nos aponta não querer realizar mais nenhuma atividade no dentro da Universidade, pois:

Nísia Floresta: “Por enquanto está tranquilo, até porque minha vida é corridinha né, eu saio daqui, não trabalho em outro local, mas tem a minha casa, organizo minhas coisas, então, eu acabo parando só à noite. Até falo para minha mãe que se fosse 8 horas de trabalho acho que eu não ia viver direito, porque são 6 horas e mesmo assim fico na correria”.

Dentre as práticas que surgem como desejo, temos: pilates, atletismo, musculação, dança, ginástica, zumba, e handebol. Porém, a prática de alguma atividade física que inclui o cuidado consigo mesma não é prioridade na vida dessas mulheres, não ser prioridade não no sentido de culpabilizá-las, mas sim, de estarem imersas em um sistema de trabalho e de vida que não prioriza o bem-estar dos indivíduos. Como apresentam os autores: “[não] há nada de simples em vincular o movimento ao cotidiano da vida, não pode ser reduzido à mera escolha, ao contrário, é um gesto de escape e de coragem frente às imposições que a vida e as desigualdades brasileiras impõem” (KNUTH e ANTUNES, 2021 p. 6).

Percebemos também a não prioridade em relação ao cuidado consigo mesma nos relatos: “Ao invés de pagar para fazer uma unha, eu vou sair para fazer um lanche com meus netos, posso ir lá no bar da praia jantar com meu esposo. É isso que a gente faz, a gente faz economia de um lado, mas para conseguir gastar em outra coisa” (DJAMILA RIBEIRO). A vontade de praticar algo aparece sempre em segundo plano ou quando não está no trabalho:

Rose Marie Muraro: “Eu fiz a inscrição na academia, daí o dia de folga eu vou para lá, uma duas ou três vezes na semana”.

Djamila Ribeiro: “Estou esperando meus netos crescerem mais um pouco para eu conseguir me dedicar a mais alguma coisa, eu queria fazer pilates eu acho muito interessante, até por causa da idade porque, sabe que a partir de 50 anos parece que vai enrijecendo um pouco o corpo aí às vezes eu sinto um pouco o nervo ciático, aí eu faço às vezes até alongamento antes de começar a trabalhar. Faço alongamento antes de sair de casa, faço alguns agachamentos para preparar o corpo para o serviço”.

Depois de analisarmos os desejos, podemos analisar a fala de Celina Guimarães Viana: “Tenho vontade de fazer academia mas, não está dando para pagar ainda, por isso ainda não estou fazendo” Nesse sentido, Knuth e Antunes (2021), nos confirmam que o acesso às práticas corporais é desigual no Brasil, podendo até se assemelhar com outros indicadores sociais de saúde.

As atividades físicas prazerosas e diversificadas estão concentradas nas populações mais favorecidas financeiramente, limitadas ao público que pode pagar. Antonieta de Barros diz assim: “Ah, queria fazer academia, né!? Andar naquela esteirinha, talvez um dia!” O local e a prática aparecem como um objeto de desejo, com acesso elitizado.

Podemos perceber que a atividade física, quando praticada, é por necessidade, como no relato de Laudelina de Campos Melo: “Faço caminhada nos finais de semana, mas nem sempre. Ando de bicicleta, mas é pra vir para o serviço”. Nessa fala há concordância com as análises de Knuth e Antunes (2021, p. 6): “As atividades físicas de deslocamento, trajetos a pé ou de bicicleta para trabalhar, por exemplo, são mais frequentes entre os pobres”.

Práticas corporais de lazer versus atividade laboral

Aproveitando essa afirmação, podemos dizer que há diferenças entre atividade física por lazer ou a atividade física laboral, que envolvem as tarefas em relação ao trabalho, incluindo bastante movimentação por um longo período de tempo. Já as atividades de lazer podem envolver práticas variadas de atividades físicas, desde que seja uma escolha praticar e não uma obrigação.

A atividade laboral, inclusive, pode ser uma barreira à prática corporal ou atividade física de lazer, como podemos observar na fala de Sueli Carneiro: “Antes de trabalhar eu fazia, eu ia naquelas academias ao ar livre que têm nos bairros, mas, agora eu não fui mais não”.

“A atividade física feita no trabalho, para boa parte das pessoas, significa a opção de trabalho possível, de muito esforço, baixa remuneração, em geral desprezada por outras pessoas de maior escolaridade (KNUTH e ANTUNES, 2021, p. 6)”.

Há uma inversão quanto aos níveis e tipos de atividade física: pessoas com menor escolaridade, menor renda e pior qualificação profissional tendem a ter níveis mais elevados de atividade física quanto a deslocamento e/ou no ambiente de trabalho, enquanto pessoas de maior renda, maior escolaridade e melhor qualificação profissional tendem a ter maior índice de atividade física de lazer (KNUTH e ANTUNES, 2021).

Destacamos aqui que, conforme nossas observações, quem trabalha no setor de vigilância e limpeza movimenta-se constante e exaustivamente. Na vigilância é preciso caminhar o tempo todo, seja para acompanhar preventivamente o ambiente, atuar em ocorrências e, mais regularmente, realizando as rondas com pontos e tempos marcados.

No setor de limpeza o tempo todo as funcionárias estão em movimento, seja subindo escadas, carregando baldes com água, passando pano no chão, varrendo e limpando vidros, com movimento frequente e intenso em ritmo e uso da força muscular em atividades físicas repetitivas e por vezes monótonas.

Contrariamente, no setor de portaria, as funcionárias permanecem praticamente todo o período de trabalho em comportamento sedentário, característica bastante criticada no campo da Educação Física e avaliada como prejudicial à saúde. Enfim, há dois extremos quanto ao uso do corpo no trabalho terceirizado, ambos problemáticos e que poderiam ser melhor compreendidos por estudos sistemáticos de nossa área.

Apenas duas das doze mulheres entrevistadas realizam exercícios físicos regularmente durante a semana, uma delas pratica futebol a nível competitivo conjuntamente a musculação e a outra também faz musculação com a finalidade de manutenção da saúde.

Quando questionadas do motivo de não realizarem, aparecem questões como: cansaço, dores e excesso de trabalho.

Laudelina de Campos Melo: “Eu até faria academia, já entrei algumas vezes mas, saí por conta do cansaço”.

Carlota Pereira de Queiroz: “Saio daqui quase morta”. É com essa frase, anotada durante as observações, que podemos problematizar a atividade realizada e o tempo de trabalho, como ter disposição para realizar uma prática quando se passa quase dez horas no trabalho, sem contar o deslocamento até o mesmo!? Sendo um trabalho que exige muito do corpo como um todo”.

Nos chama atenção, na entrevista de Chiquinha Gonzaga¹³, em que ela faz uma promessa para que o corpo aguente os dois turnos de trabalho que totalizam 24 horas:

Chiquinha Gonzaga: “Quando eu trabalhava nos dois, era vigilante nos dois trabalhos, eu sempre achei que o meu corpo colaborou muito comigo, no tempo que eu trabalhei, daí eu tive uma promessa para o meu corpo: Olha, tu tem me ajudado tanto, que quando eu me aposentar eu vou cuidar mais bem de você”.

Essa é a realidade de muitas mulheres brasileiras, que somente conseguem desfrutar da vida, ter tempo para um lazer ou para cuidar do corpo depois que conseguem se aposentar, após anos se obrigando a jornadas duplas e triplas de trabalho. Podemos trazer o relato de Rose Marie Mauraro que também que nos evidencia o cuidado de si quando ela não tem a tripla jornada: “Se eu não tenho encomenda eu me cuido, faço a unha, corto o cabelo e dou uma caminhada.”

Para tanto, podemos afirmar que a ocupação profissional, a escolaridade, a classe econômica, as desigualdades sociais e o desrespeito sofrido, são determinantes do acesso às práticas corporais e facilitam a prevalência de problemas de saúde (KNUTH e ANTUNES, 2021).

¹³ Mais informações sobre a trajetória da entrevistada podem ser conferidas na página 51.

Saúde

Em relação a problemas de saúde, as mulheres também são muito acometidas justamente por esses determinantes que as “atravessam” estruturalmente.

Cumpramos observar, antes de tudo, que a pesquisadora não se comprometeu em seus objetivos de pesquisa a investigar e aprofundar questões específicas da Saúde, o que por si só mereceria grande investimento teórico que não foi possível conciliar neste trabalho. Sendo assim, por outro lado, a seguir não se furtou a trazer muitas menções sobre aquilo que as mulheres investigadas acabam por compreender sobre suas próprias condições de saúde, ou seja, mencionados casos ligados a dores, desconfortos e doenças.

Assim, vamos evidenciar nos relatos das trabalhadoras terceirizadas suas condições atuais de saúde e como elas interferem em seu cotidiano e suas rotinas. É nesse sentido que nos foram relatadas doenças, como: enxaqueca crônica, pressão alta, bronquite, diabetes, hidradenite supurativa e tendinite.

Rose Marie Muraro: “Desde a primeira gestação, há muito tempo. Eu tive os filhos, daí não me cuidei direito porque, eu sou muito agitada, lavava roupa quando as crianças iam dormir, peguei aquela recaída do resguardo, segundo o médico. Quando menstrava, ficava acamada uns 3 dias com muita dor de cabeça e isso gerou a enxaqueca crônica.”

Chiquinha Gonzaga: “Eu tinha e nunca descobriram desde os meus 17 anos que eu tinha pressão alta e daí deu aquele pré-eclâmpsia quando eu engravidei na segunda gestação eu não tive nada depois de um período eu tive e fiquei um bom tempo tomando remédio.”

Antonieta de Barros: “A pressão alta é porque daí tem muito estresse e ansiedade com as coisas, compromisso demais, correria, serviço, cuidar dos filhos em casa, ajudar no deveres e não sei o que, daí qual é a opção? Não tinha uma refeição decente, que não dava tempo, não dá. Principalmente lá no meu último serviço, eu fazia a comida dele, e estudo, mas, eu não tinha o meu tempo de refeição, então quando chegava 15:00 horas da tarde, era uma bolacha e uma caixa de Nescau. Foi onde eu adquiri a diabetes e a pressão alta, a diabetes eu adquiri por causa do excesso de peso, depois da gestação do meu filho.

Além das doenças crônicas apontadas, há também as queixas de dores e outros problemas relacionados à saúde, como podemos perceber no relato de algumas das entrevistadas quando questionadas sobre o tema: “Ah, chega de noite tô cheia de dores para dormir, tem que tomar um *torsilax* [remédio para dor muscular] mas, não é sempre, porque faz mal, né!?” (ANTONIETA DE BARROS).

Bertha Lutz: “Essa semana tá meio turbulenta porque, eu tô com problema na coluna e às vezes ataca o nervo ciático, principalmente no frio. Daí sempre tomo injeção para dor muscular só que alivia mas não passa. É por causa do serviço né!? A médica disse que eu faço muito movimento repetitivo.”

Sueli Carneiro: “Quando a gente trabalha muito em coisas pesadas, quando teve uma reforma na escada aqui do prédio nós trabalhamos bastante, aí dá umas dores de braços e nas pernas. É bem puxado!”

“Não ficar doente” pode ser sinônimo de medo dentro do trabalho, pois, esse fato pode representar correr o risco de demissão: “Os fiscais dizem que aqui não vale muito a experiência, o que vale é não pegar muito atestado. O motivo deles mandarem para rua é esse” (ANTONIETA DE BARROS).

Podemos dizer, então, que as condições de vida e de trabalho podem determinar o acesso às práticas corporais dessas mulheres, pois dimensões fundamentais de suas vidas, tais como escolaridade, moradia, cuidado com os filhos ou com familiares, de saúde, jornadas duplas ou triplas de trabalho, remuneração insuficiente e tempo trabalhado, interferem até mesmo na disposição, disponibilidade e possibilidades de acesso.

Finalizando este último capítulo, destacamos as seguintes falas:

Djamila Ribeiro: “Eles gostam muito de mim então, a gente se sente valorizada! As pessoas passam e me cumprimentam e conversam. No natal eu ganho presente do pessoal aqui da comunidade, na Páscoa também, então é uma forma de troca de carinho. A gente se sente livre para trabalhar a vontade e também ter a guarita, a guarita me passa muita segurança, saber que eu tenho um espaço que quando eu me sinto cansada, quero me alimentar ou ir no banheiro, tem ali.”

Antonieta de Barros: “São todos maravilhosos, a gente é muito bem tratada aqui, os professores, a recepção, tratam a gente como humanos, são muito bons com a gente, não tratam a gente como simples funcionários, dão bom dia a todo momento, o dia inteiro falam com a gente. Eu adoro trabalhar aqui.”

Sueli Carneiro: “Os professores são muito queridos, os alunos que vêm aqui são muito educados pra gente, às vezes eles vem tomar café, eles trazem as coisas deles, eles oferecem pra gente, todo mundo é muito querido, não posso reclamar não.”

Chiquinha Gonzaga: “Eu acho ótimo, quando eu cheguei aqui, percebi que era bom porque é um pessoal mais calmo, eu acho muito legal, é muito bom de trabalhar.”

Bertha Lutz: Eu gosto de trabalhar aqui, agora em Julho vou pegar férias mas, a gente está em casa e sente falta daqui porque tem muita convivência

Por fim, é preciso destacar e reconhecer que mesmo com a precarização das relações de trabalho, a Universidade pode ser considerada um local de acolhimento à rotina exaustiva dessas mulheres que demonstram sentir valorização perante seu local de trabalho.

7 CONCLUSÕES: “A gente fica feliz porque vê que é notada!”

Na presente pesquisa, procuramos compreender e analisar como se deram as transformações no mundo do trabalho a partir da ascensão do neoliberalismo, bem como entender como um modo operante de contratação interfere no contexto de vida, de trabalho e de práticas corporais de mulheres trabalhadoras de uma Universidade Pública.

Podemos perceber que a operacionalidade desigual do sistema econômico em que vivemos impacta diretamente na vida de trabalhadoras contratadas em regime de terceirização, pois recebem menores salários em relação a cargos efetivos, possuem maior rotatividade, maior flexibilidade no contrato, irregularidades quanto ao recebimento de férias devido a troca rápida e contínua de empresas, bem como maiores cargas horárias de trabalho.

Verificamos que empresas terceirizadas reproduzem um comportamento que é histórico devido ao sistema econômico de impedir que as trabalhadoras possam se organizar coletivamente para dialogar sobre suas condições de trabalho, trocando essas trabalhadoras de setor em curtos períodos de tempo, pois todas as mulheres investigadas que estão há mais tempo nas empresas, já trocaram de setor em algum momento de seu trabalho.

O fato de serem três empresas diferentes para cada setor também dificulta a aproximação das trabalhadoras. Apenas uma delas é sindicalizada e as outras, mesmo não sendo, acreditam ser importante a organização coletiva entre elas.

Todos esses aspectos citados acima têm maior agravo quando se trata desse trabalhador terceirizado ser uma mulher, pois, além de seu emprego formal, todas elas realizam jornada dupla de trabalho desempenhando funções com atividades domésticas, sendo que dez, do total de doze mulheres, desempenham a jornada tripla de trabalho que permeiam o trabalho formal o doméstico e o cuidado com os filhos ou outras pessoas.

Constatou-se também que a maioria dessas mulheres começou a trabalhar ainda na infância, sendo determinante para os baixos níveis de escolaridade, pois se viram obrigadas a auxiliar na renda da família, tendo que deixar os estudos para trás. É nesse sentido que surgem desejos de cursos que gostariam de ter feito, tais

como Enfermagem, línguas, cuidadora de idosos, costura, Nutrição e Educação Física.

Além das triplas jornadas de trabalho, nota-se que essas mulheres são invisibilizadas dentro do seu ambiente de trabalho, seja pela comunidade acadêmica ou pelas pessoas que frequentam a Universidade. Foi constatado também que as mulheres entrevistadas geralmente não se sentem valorizadas pela empresa, admitem que poderiam receber salários melhores, ter uma carga horária menor no caso do setor de limpeza, e um espaço para descanso, pois se sentem julgadas no horário de pausa para o almoço realizado nos corredores.

Em se tratando de setores, há uma disparidade de atividades, percepções e tratamento entre as trabalhadoras dos diferentes setores de limpeza, portaria e vigilância, fato que determina questões como cansaço e disposição para outras atividades. As mulheres da vigilância sentem-se mais respeitadas que as mulheres da limpeza, setor que socialmente é visto como inferior e as mesmas mulheres da limpeza sentem-se mais cansadas e indispostas após o trabalho, pois o mesmo, exige uma atividade de grande exigência de força e resistência muscular.

Quanto à saúde das trabalhadoras, verificou-se que elas possuem algumas doenças, sendo algumas crônicas, tais como: enxaqueca crônica, pressão alta, bronquite, diabetes, hidradenite supurativa e tendinite.

Em relação às práticas corporais, constatou-se que apenas uma dessas doze mulheres realizam alguma prática dentro da Universidade e duas realizam uma prática fora, sendo as únicas que praticam por lazer, enquanto que as demais alegam realizar uma prática quando estão de folga. Todas as mulheres relatam terem vontade de realizar alguma prática corporal e dentre elas surgem modalidades como pilates, atletismo, musculação, dança, ginástica, zumba e handebol.

Quanto à atividade física, podemos ressaltar que as que fazem é para deslocamento, como ir ao trabalho, por exemplo, sendo caracterizada por atividades desempenhadas por obrigação e não por lazer, explicando o fato de que pessoas com menor remuneração geralmente têm níveis mais altos de atividade física laboral e menor por lazer e vice-versa.

Ao passo que relatamos os resultados do presente trabalho, identificamos também o que não foi possível realizar: a busca por maior referencial sobre o

sindicalismo brasileiro; aprofundamento teórico sobre mulheres racializadas; sobre saúde, análise da documentação dos contratos das empresas contratadas pela UFSC e dos contratos das mulheres; ampliação das observações e entrevistas alcançando os respectivos sindicatos e prepostos das empresas contratantes na UFSC e a própria administração universitária. Desse modo, se possível fosse, avaliamos ser possível compreender melhor o fenômeno investigado na medida em que tentaríamos fechar o cerco sobre o objeto.

É importante destacar, o trabalho será recortado em seus pontos principais e apresentado às gestões do centro e da Universidade na medida em que estas têm se mostrado abertas aos diálogos e interessadas em promover estudos e ações que impactem favoravelmente nas questões da invisibilidade que essas mulheres vivem; nas melhores condições de contratação e de trabalho; enfim, para que a categoria possa ser tratada efetivamente como pertencente à comunidade universitária e não como anexo ou apêndice.

Reitera-se que, desde o início e mais ainda ao final desta pesquisa, deseja-se como decorrência que sejam promovidas discussões e ações políticas consistentes que permitam reintegrar ao quadro funcional da Universidade Federal de Santa Catarina todas as categorias de trabalho investigadas, e muitas outras, que por explicações econômicas insuficientes e contraditórias, sucumbiram à onda neoliberal de reorganização do Estado brasileiro que, de fato, desorganizou ainda mais as vidas de trabalhadoras e trabalhadores desde o final do século passado, inclusive afetando as rotinas das universidades federais.

Nesse sentido, para além dos cuidados com as mulheres que trabalham atualmente na Universidade – que ingenuamente poderiam ser voltados exclusivamente para compensação de perdas, tais como a disponibilidade de materiais de limpeza; oferta de espaços para descanso e até oferecimento de vagas em turmas de práticas corporais, será evidentemente necessário notar a importância de se promoverem também mudanças mais profundas que levem a alterar de maneira radical a forma de contratação (de terceirização para estatutária) destas e de todas as mulheres, e também dos homens, superando a tendência do trabalho precário em condições que ultrajam a dignidade humana e contrariam, portanto, a essência do serviço público.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Fabrício Fontes. **Reestruturação produtiva: dos novos padrões de acumulação capitalista ao novo parâmetro de políticas sociais**. 2006. Revista Urutáguia - revista acadêmica multidisciplinar, (DCS/UEM)- ISSN 1519.6178
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal in: GENTILI, Pablo A. A.; FRIGOTTO, Gaudêncio; COUTROT, Thomas. **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamentos e história**. 4ª edição. São Paulo: Cortez, 2008.
- BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. 2ª edição. São Paulo: Cortez, 2008.
- BRASIL. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Presidência da República, Brasília- DF, 1967.
- BRASIL. **Saúde Brasil 2018: uma análise de situação de saúde e das doenças e agravos crônicos, desafios e perspectivas**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2019.
- BITTENCOURT, S. R. V. **A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna**. 1980. 75f. Dissertação de Mestrado em Saúde Comunitária – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.
- BONELLI, F.; CABRAL, S. **Efeitos das Competências no Desempenho de Contratos de Serviços no Setor Público**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 22, n. 4, p. 487-509, 2018
- CAMPANA, Priscila et al. **O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico**. 2000. Disponível em [O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico](#). Acesso 25 de maio de 2023.
- CARDOSO, Isabella Vitória Castilho Pimentel, **O mundo do trabalho após a doutrina neoliberal no Brasil: Privatização e flexibilização no contexto de crise econômica**. 2016. UNESP. Revista Pegada - Vol.17 n.1
- SOUZA, F. da C. .; MORAES, N. R. de . **ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA**. *Revista Observatório* , [S. l.], v. 5, n. 5, p. 906–936, 2019.
- COSTA. M da S. **O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual**. *Rev bras Ci Soc* [Internet].

2005Oct;20(59):111–31. Available from:
<https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000300008>

DARDOT, P. LAVAL, C. **A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2014

EBC. **Conheça 8 mulheres que influenciaram a luta pelos direitos femininos no Brasil**. Empresa Brasil de comunicação, 2016. Disponível em:<<https://memoria.ebc.com.br/cidadania/2016/03/feminismo-conheca-mulheres-pr-ecursoras-da-luta-pelos-direitos-da-mulher-no-brasil>> Acesso em 14 jun de 2023

FADEPE. Diferenças entre pesquisa básica e aplicada. 2017. Disponível em:<<https://fadepe.org.br/2017/10/02/voce-sabe-a-diferenca-entre-pesquisa-basica-e-aplicada/>> Acesso em 20 jun de 2023.

FARIA, Renata Franciscan. **Transformações no mundo do trabalho: reflexões, políticas e perspectivas para a Saúde do Trabalhador Público Federal**. Juíz de Fora, 2017.

FEIJÓ, D. **Critérios de distinção entre atividade-fim e atividade-meio para fins de terceirização**. UFRGS. Porto Alegre, 2011

FEIJÓ, J. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho: A desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência**. Fundação Getúlio Vargas. 2023. Disponível em:<<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>> Acesso em 19 de jun de 2023.

FERNANDES TEIXEIRA, R. C. **A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade**. Revista Unimontes Científica, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 85–94, 2020. Disponível em:
<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/unicientifica/article/view/2644>.
Acesso em: 22 nov. 2022.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Editora Elefante, 2019.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. **Terceirização no Brasil**. *South American Development Society Journal*, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 78 - 101, mar. 2017. ISSN 2446-5763. Disponível em:
<<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

GIL, C. Antonio, **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. São Paulo, Editora Atlas, 2002.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Editora Âyiné, Trad. Maurício Liesen. 2018.

IHU. **“O feminismo negro não divide: Entrevista com Djamilia Ribeiro”**. Instituto Humanistas Unisinos, 2023. Disponível em:<<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/629066-o-feminismo-negro-nao-divide-e-entrevista-com-djamila-ribeiro>> Acesso em 14 jun de 2023

IKEDIASHI, D.; AIGBAVBOA, C. **Outsourcing as a strategy for facilities management provision in Nigerian universities**. *International Journal of Construction Management*, v. 19, n. 4, pp. 281-290, 2019.

IBGE. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas**. Estatísticas sociais. 2019. Disponível em:<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>> Acesso em 19 de jun de 2023.

IMS. **Chiquinha Gonzaga**. Instituto Moreira Salles, 2022. Disponível em:<<https://ims.com.br/2017/06/01/sobre-chiquinha-gonzaga/>> Acesso em 14 jun de 2023

IPEA. **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate** / organizador: André Gambier Campos. – Brasília, 2018.

JACOBSEN, L. Alessandra; CORDEIRO, R. Eliza. **A terceirização da segurança nas Instituições Federais de ensino superior: Um estudo na UFSC**. 2015. XV Colóquio internacional de gestão universitária. Repositório UFSC. Disponível em:<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136127/101_00240.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 de jun. 2023.

JORNAL DA USP. **Impacto no mercado de trabalho cinco anos depois da reforma trabalhista**: Reforma detalha muitos dos aspectos atuais do mercado de trabalho brasileiro, no entanto, com a incorporação de novas tecnologias, conhecimentos mais específicos são requeridos. 2022, Acesso em 30 de Maio de 2023.

KNUTH, G. Alan; ANTUNES, C. Priscilla. **Práticas corporais/ Atividades físicas demarcadas como privilégio e não escolha: Análise à luz das desigualdades brasileiras**. Universidade Federal do Rio Grande, RS. *Saúde Soc. São Paulo*, V.30, n.2, DOI 10.1590/S0104-12902021200363, 2021.

LUZ, Raquel Vieira. **O psicólogo do trabalho e a mobilidade funcional**. Universidade Federal do Paraná, 2011. Disponível em [raquel vieira da luz “o psicólogo do trabalho e a mobilidade funcional” curitiba 2011](#) Acesso em 25 de maio de 2023.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Trad. de Luís Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

NETO, A. João. "**Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação**." Revista de Administração de Empresas 35 (1995): 33-42.

PANIAGO, Maria Cristina Soares, Keynesianismo, neoliberalismo e os antecedentes da "crise" do estado. **Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social** (ABEPSS). 2009

PEREIRA, Isabel Brasil. **Dicionário da educação profissional em saúde** / Isabel Brasil Pereira e Júlio César França Lima. ã 2.ed. rev. ampl. - Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. 478 p. ISBN: 978-85-987-36-6.

PEREIRA, Cristina Berwanger, **Terceirização do setor público: Estudo de caso no Hospital Universitário da UFSC**. Repositório Institucional da UFSC. 2016.

PERRY, In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

PETRAS, James F., 1937. **Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa**; tradução de Ana Maria Ruediger Naumann... [et al.]. - Blumenau: Ed. FURB, 1999.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. Contratos. Disponível em: <<https://contratos.comprasnet.gov.br/transparencia/contratos?unidade=153163>, acesso em 21 de novembro de 2022.

RIBEIRO, Wandy. **Decreto assinado por Bolsonaro prevê privatização do SUS**. Política Farmacêutica, 2020. Acesso em 10 de Jun de 2023. <https://ictq.com.br/politica-farmacutica/2213-decreto-assinado-por-bolsonaro-preve-privatizacao-do-sus>

RIZZOTTO, F. Maria Lúcia. **Neoliberalismo e saúde**. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Fundação Oswaldo Cruz, 2009.

SBMFC, **Aparecida Sueli Carneiro Jacoel**. Sociedade brasileira de Medicina de Família e Comunidade, 2023. Disponível em: <<https://www.sbmfc.org.br/aparecida-sueli-carneiro-jacoel/>> Acesso em 14 de jun de 2023

SILVA, Maria Charleny de Sousa. **Reestruturação produtiva e o projeto neoliberal em debate: consequências na qualificação profissional do trabalhador em São Gonçalo do Amarante – CE**. 2013.

SIQUEIRA, J. D. G. Carolina; FERIATO, F. M. Juliana. **A precarização do trabalho tem rosto de mulher**. Revista pensamento jurídico - São Paulo - Vol.15 N°1, jan./abr. 2021.

SOUZA, F. da C. .; MORAES, N. R. de . **Estado de bem-estar social: Uma revisão da literatura**. Revista Observatório , [S. l.], v. 5, n. 5, p. 906–936, 2019. DOI: 10.20873/uft.2447-4266.2019v5n5p906. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/8230>. Acesso em: 14 maio. 2023.

SOUZA, Danielle Santiago Nepomuceno. **O impacto da terceirização em Universidades Públicas Federais brasileiras: um estudo comparativo entre UFMS e UFSC**, Florianópolis, 2022. 151 p.

UFSC. **Evolução do quantitativo de STAE no Departamento de Segurança Física e Patrimonial da UFSC**. Disponível em: <SEGESP: <http://segesp.ufsc.br/>>. Acesso em 13 de jun. 2023

UFSC. **Evolução do quantitativo de terceirizados no Departamento de Segurança Física e Patrimonial da UFSC**. Disponível em: <<http://dpji.proplan.ufsc.br> > . Acesso em 13 jun. 2023.

MAY, Tim. **Pesquisa social. Questões, métodos e processos**. 2001. Porto Alegre, Artemed.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 20ª ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 2 ed. São Paulo – Rio de Janeiro: Hucitec, 1993.

MEKSENAS, P. **Pesquisa Social e Ação Pedagógica: Conceitos, métodos e práticas**. São Paulo: Loyola, 2002.

UECE. **Ana Montenegro, trajetória política e intelectual (1915-2006)**. Universidade Estadual do Ceará, 2023. Disponível em:<<https://www.uece.br/eventos/gthpanpuh/anais/resumos/8720.html>> Acesso em 14 jun de 2023

APÊNDICE A - Roteiro de observações

Vigilância

FOCO DE OBSERVAÇÃO	ASPECTO PARA DETALHAMENTO
Local de trabalho	Aspectos estruturais; vestimenta; há suporte de supervisores; Há tempo para descanso? Quanto tempo?
Aspectos pessoais	Você é cumprimentada enquanto exerce a função? Se sente reconhecida no seu trabalho?
Saúde	Sente dores? Desconfortos? Sono? Cansaço?

Portaria

FOCO DE OBSERVAÇÃO	ASPECTO PARA DETALHAMENTO
Local de trabalho	Há tempo para descanso? Quanto tempo?
Aspectos pessoais	Como se sente perante ao trabalho; as pessoas valorizam? Cansaço?
Saúde	Sente dores? Fica muito tempo sentada ou parada?

Limpeza

FOCO DE OBSERVAÇÃO	ASPECTO PARA DETALHAMENTO
Local de trabalho	Fornecimento de materiais; Há tempo para descanso? Quanto tempo?
Aspectos pessoais	Como se sente perante ao trabalho; as pessoas valorizam? Cansaço?
Saúde	Sente dores? Os materiais são pesados para carregar? Não tem muito tempo de pausa?

APÊNDICE B - Roteiro de entrevistas

Transição da casa para o trabalho

- ❖ Horário que acordou;
- ❖ Se dormiu bem;
- ❖ Se tomou café da manhã; Se ela que fez;
- ❖ Se já saiu de casa com a vestimenta do trabalho ou se veste no local;
- ❖ Meio de locomoção até o trabalho;
- ❖ Se for ônibus, mais de um?
- ❖ Quanto tempo levou até o trabalho?
- ❖ Como é a recepção de sua chegada no setor?

Local de trabalho

- ❖ Você trabalha desde que idade?
- ❖ Como é o seu trabalho? Você se sente confortável fazendo isso?
- ❖ Há quanto tempo está neste emprego? (nesta empresa? neste posto de trabalho?)
- ❖ O material fornecido para o trabalho é suficiente?
- ❖ Você tem mais algum trabalho/ocupação para complementar sua renda?
- ❖ Se sente valorizada pela empresa? e pela comunidade universitária?
- ❖ Se sente tensa e/ou contraída no trabalho?
- ❖ Tem sido bem tratado/a pelas pessoas às quais dedica seu trabalho?

- ❖ Você se sente com possibilidades de crescer profissionalmente no trabalho que realiza?
- ❖ O que mais lhe agrada em seu trabalho? E o que mais lhe incomoda?
- ❖ Sua remuneração é condizente ao trabalho que realiza? É suficiente para sua vida?
- ❖ Está com férias em dia? O que deseja fazer em suas férias? Será possível realizar seu desejo?
- ❖ Há pessoas suficientes trabalhando para o local?
- ❖ Onde você faz suas refeições? Há local adequado? Você traz de casa ou vai em restaurante?
- ❖ Se relaciona bem com os colegas de trabalho; supervisores e chefia?
- ❖ Há muita transferência de postos de trabalho? Como você se sente com isso?
- ❖ Você pratica alguma atividade ou esporte aqui na Universidade? Gostaria?

Vida fora do trabalho e hábitos

- ❖ O que você gosta de fazer quando não está trabalhando?
- ❖ Você gosta de fazer o quê para se divertir? (cinema, teatro, atividades físicas, televisão, música, cozinhar, brincar com os filhos, dormir)
- ❖ Fuma? Consome bebida alcoólica? Frequência?
- ❖ Como é sua alimentação?
- ❖ Faz uso de algum medicamento? Analgésicos? Ele é recomendado por médicos/as?

- ❖ Com que frequência você vai à consulta médica? Tem alguma doença crônica?
- ❖ Se sente muito cansada? Se sente sobrecarregada com as tarefas de casa?
- ❖ Se preocupa com tarefas do trabalho quando está de folga ou nos finais de semana?
- ❖ Se sente indisposta em casa
- ❖ Como se sente psicologicamente? ansiosa? estressada? esgotada? animada? satisfeita?
- ❖ Você tem tempo para cuidar de si?
- ❖ Você vive com alguém? Tem filhos ou cuida de crianças/adolescentes? (de quantas pessoas você cuida?)
- ❖ Se preocupa muito com eles?
- ❖ Você costuma fazer atividade física/exercícios/esportes? (com que frequência?)
- ❖ Gostaria de praticar?

Aspectos estruturais

- ❖ Como você avalia suas condições de habitação?
- ❖ Qual o meio de locomoção mais utilizado? Se for carro, é próprio?
- ❖ Há saneamento básico em sua rua?
- ❖ Acha que seu salário é suficiente para viver bem?
- ❖ Qual seu nível de escolaridade? Gostaria de ter tido uma oportunidade de estudar mais? Ainda quer?

APÊNDICE C - Termo de consentimento livre e esclarecido

A Senhora está sendo convidada a participar de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso, intitulada **"O impacto do neoliberalismo no contexto do trabalho terceirizado e de práticas corporais de mulheres em uma Universidade pública"**. Portanto, gostaríamos de pedir sua autorização para o acompanhamento de meio-turno de seu trabalho para observações de suas rotinas. Além disso, gostaríamos que respondesse a uma entrevista com perguntas relacionadas a seu trabalho e sua saúde, sendo gravada com um aparelho celular.

A pesquisa atende todas as especificações da Resolução 510/2016 do CEPESH, que é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

A pesquisa será realizada dentro de seu ambiente de trabalho, tendo como responsável o coordenador da pesquisa Professor Dr. Edgard Matiello Junior. Ela tem por objetivo investigar como o atual sistema econômico em que vivemos impacta as condições de vida, de trabalho e de práticas corporais de mulheres contratadas em regime de terceirização.

A realização das observações será no Centro de Desportos, dentro do seu posto de trabalho, sendo quatro horas de acompanhamento durante o dia, de forma contínua ou em diferentes momentos no mesmo dia. A pesquisadora irá anotar o que observa durante o seu trabalho e em outro dia será realizada a entrevista.

Quanto à entrevista, o tempo estimado será de uma hora, sendo utilizado um aparelho celular para a gravação. As perguntas serão relacionadas ao deslocamento de casa até o trabalho e o retorno para casa; sobre as suas dificuldades no local de trabalho e sobre a sua vida em seu tempo de descanso.

Os riscos para a participação na pesquisa são mínimos, mas de acordo com a resolução 510/2016, pode haver desconfortos e constrangimentos, pois durante as observações e entrevistas as suas memórias podem mobilizar sentimentos nem sempre agradáveis. Mas para minimizar esse risco, a pesquisadora estará presente para qualquer acolhimento e, se necessário, dar uma pausa na entrevista ou realizar

a interrupção se a senhora desejar. Como participante, a senhora poderá desistir a qualquer momento.

É garantido o sigilo e a privacidade de suas informações, mas, apesar dos esforços para manter as informações dos participantes em segurança, poderá haver quebra de sigilo, mesmo que involuntária e não intencional, causando algum transtorno para a senhora. No entanto, com a experiência do professor responsável pela pesquisa e com meu esforço, tentaremos evitar ao máximo que informações pessoais e profissionais sejam compartilhadas.

Caso haja desconfortos durante a entrevista e em todo período de realização da pesquisa, será realizado acompanhamento e prestada assistência para a minimização dos riscos.

No que diz respeito aos benefícios da pesquisa para a participante, eles serão indiretos, com perspectivas de melhoria nas condições de trabalho e esperando-se que a pesquisa contribua com bons conhecimentos para a sociedade e que isso seja útil na contratação de pessoas para prestar serviços para a Universidade.

A participação na pesquisa é totalmente voluntária, portanto, a participante poderá optar por retirar seu consentimento e desistir de participar a qualquer momento sem haver nenhum prejuízo a seu vínculo empregatício.

Nesta pesquisa, a participação não prevê nenhum tipo de pagamento e a participante não terá nenhum custo relativo aos procedimentos envolvidos. Mas, se a participante julgar a necessidade, é seu direito, e haverá ressarcimento de todos os gastos comprovados que a participante tiver com o tempo dedicado à pesquisa, sendo pagos pelo responsável pela pesquisa. A pesquisa assegura também o direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da própria pesquisa.

Como devolutiva à participante, será realizada uma palestra com a exposição dos resultados da pesquisa, bem como o encaminhamento de um documento com essas informações para a instituição realizar o repasse para as participantes.

Em qualquer etapa do estudo, a participante da pesquisa poderá contatar o pesquisador responsável, Professor Dr. Edgard Matiello Junior. Para esclarecimentos de dúvidas, pode-se fazer contato pelo celular/Whatsapp (48)99170-0048 / e-mail: degaufsc@gmail.com, ou pessoalmente no Centro de Desportos, Bloco Administrativo, sala número 216.

Caso a participante tenha alguma dúvida ou consideração sobre a ética da pesquisa, contatar o CEPESH no devido endereço:

Universidade Federal de Santa Catarina, Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPESH Reitoria II, Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, 7º andar, sala 701 - Trindade. CEP 88040-400 - Florianópolis - SC.

Este termo de consentimento livre e esclarecido é feito em duas vias, sendo que uma delas ficará em poder do pesquisador e a outra com a participante da pesquisa, e deverá ser assinada em todas as páginas, nas duas vias. O participante terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado.

Edgard Matiello Júnior

Concordo em participar da pesquisa e que fui informada sobre todos os procedimentos da mesma, recebi de forma clara e objetiva todas as explicações pertinentes ao projeto, que todos os dados ao meu respeito são sigilosos e que fui informada que posso me retirar do estudo a qualquer momento.

Assinatura:

Data:

Local:

APÊNDICE D - Histórico e descrição dos nomes utilizados como referência às mulheres entrevistadas

Iniciadas as apresentações, começamos com **Bertha Lutz** (1894-1976) uma importante cientista, política e diplomata brasileira. Bertha Lutz foi reconhecida internacionalmente por lutar pelos direitos das mulheres nas conferências sobre direitos humanos nas Nações Unidas. Também é lembrada como uma personalidade significativa do feminismo e da educação no país. (Portal EBC, 2016)

Ana Montenegro (1915-2006) conhecida por ser uma grande jornalista e militante do Partido Comunista, Ana Montenegro gravou seu nome na história por ser co-fundadora do primeiro periódico feminista no país, sendo a primeira mulher exilada durante a ditadura militar no Brasil. É reconhecida nacionalmente por ter sido uma frente ativa no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher no período de redemocratização (UECE, 2023).

Outra mulher incrível da nossa história é **Sueli Carneiro** (1950-). Ainda presente na articulação ativista do movimento social negro no país, Sueli é filósofa e escritora. Dada sua importância política e acadêmica, é vencedora de inúmeros prêmios de reconhecimento. Um de seus grandes projetos é o Geledés - Instituto da Mulher Negra, Instituto do qual é fundadora e ainda faz parte da diretoria; é considerada uma das principais autoras do feminismo negro no Brasil, escrevendo trabalhos de renome como: Retratos do Brasil Negro (2009); Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil (2011); e o importante texto publicado pela própria NEF, Núcleo de Estudos Feministas da UFSC, intitulado “Gênero, Raça e Ascensão Social” (1995) (SBMFC, 2023)

Celina Guimarães Viana (1890-1972). Nascida no Rio Grande do Norte é reconhecida como a primeira eleitora oficial do Brasil, registro efetivado em 05 de abril de 1928. Enquanto professora letrada, Celina entrou para a história por fazer ponte ao adquirir direitos de voto e solidificar a luta sufragista. Mesmo não fazendo parte daquele movimento sufragista como Leolinda Daltro e Gilka Machado do Partido Republicano Feminino, seu nome será sempre lembrado por entrar nos registros oficiais da República como a primeira mulher votante (Portal EBC, 2016).

Carlota Pereira de Queirós (1892-1982) esteve à frente dos movimentos políticos e de ativismo pela cidadania nos anos 1920 e esteve diretamente ligada às causas constitucionais no Brasil. Com grande renome institucional, Carlota era médica, escritora, pedagoga e política, mas foi como a primeira deputada federal que ganhou reconhecimento. Como deputada federal atuou em defesa dos direitos das mulheres e das crianças, na busca de melhorias no ensino e no trabalho da defesa da mulher brasileira. Ocupou seu cargo por cerca de quatro anos até o fechamento do Congresso com o golpe Vargasista em 1937 (Portal EBC, 2016).

Antonieta de Barros (1901-1952) nascida em Florianópolis é uma referência no jornalismo, foi professora e também política no país. Conhecida por ser do núcleo central de referência de mulheres eleitas no Brasil, foi a primeira mulher negra a assumir um mandato popular. Sendo muito influente do movimento negro, seu nome, história e feitos ainda vivem como inspiração para jovens do movimento político antirracista. Antonieta fora tão importante como política que defendeu pautas progressistas para o período e além de defender a emancipação feminina, lutava por uma educação de qualidade para todos e defendeu ativamente a concessão de bolsas de cursos superiores para alunos carentes e concursos para o magistério. A data do Dia do Professor (15 de outubro) foi uma lei de autoria de Antonieta (promulgada no estado de Santa Catarina em 1948 e nacionalmente oficializada em 1963). É considerada oficialmente uma heroína nacional.

Das mulheres que fizeram presença dentro do movimento político radical no país, também esteve Patrícia Rehder Galvão, mais conhecida como **Pagu** (1910-1962). Conhecida como uma das figuras feministas mais polêmicas da história brasileira do último século, nasceu em uma família de classe média baixa, vinculando-se ainda nova ao Partido Comunista Brasileiro. Ideologicamente uma mulher revolucionária, é lembrada por ser ativa em movimentos comunistas de classe e sindicais nas cidades que se assentou, sendo grande catalisadora dos mesmos. Além de ser uma grande referência do Movimento Modernista no Brasil nos anos 1920, foi também escritora de importantes livros, ilustradora, fez parte de peças de teatro e também foi tradutora de importantes obras internacionais no país. Muito ligada ao movimento comunista, foi uma figura central para o debate do proletariado no Brasil (Portal EBC, 2016)

Figura de renome no meio artístico é **Chiquinha Gonzaga** (1847-1935). Conhecida como uma pioneira musicista no país, foi a primeira musicista de choro, autora da primeira marcha carnavalesca em 1899 com “Ó Abre Alas”. Nacionalmente é reconhecida por reger uma orquestra no Brasil, incorporando inúmeras composições de estilos musicais diferenciais e se transformou em uma mulher popular num período de intensa transformação, sendo ativa em movimentos públicos de ideais republicanos e abolicionistas. Ser musicista fora o estopim para o fim de seu casamento, com 23 anos teve que deixar de criar seus três filhos, fora perseguida publicamente por seu ex-cônjuge, assediada moralmente por uma conduta pecaminosa para o período. Afastada da sociedade e da família, Chiquinha se refugiou nas noites cariocas, período de grande transformação social, ambiente que lhe rendeu um grande espaço de atuação. Mulher independente e de vanguarda, foi também importante para a luta na garantia dos direitos autorais e é internacionalmente conhecida por ser um dos grandes nomes da música popular brasileira. Em 2012 foi instituída a lei do Dia da Música Popular Brasileiro, dia referente ao seu aniversário (IMS, 2022).

Laudelina de Campos Melo (1904-1991). Laudelina é filha de pais alforriados pela Lei do Ventre Livre de 1871. Com seu pai morto precocemente, começou a trabalhar ainda criança, já abandonando a escola para cuidar de seus irmãos mais novos. Enquanto ajudava em casa dos sete aos doze anos, ajudava na confecção de doces e compotas para aumentar a renda da família. Sempre ativa nos coletivos que frequentava, era uma líder nata e aos dezesseis foi eleita presidente de um clube recreativo e de políticas da população negra. Quando mudou-se para São Paulo, casou-se e teve seu primeiro filho, período em que se filiou ao Partido Comunista Brasileiro, sempre defendendo as pautas do movimento das mulheres negras. Além de ser militante da Frente Negra Brasileira, uma das maiores associações do movimento negro do país, em 1961 teve o apoio do Sindicato de Campinas para fundar a Associação das Empregadas Domésticas. Com uma grande abrangência de mulheres (mais de mil e duzentas), a organização virou referência nacional, participando de organizações e coletivos do movimento sindical, negro e feminista. Mesmo com o golpe militar de 1964, Laudelina sempre esteve presente na base diretiva, se tornando referência na formalização do

Sindicato das Empregadas Domésticas, organização que lutou a favor do direito das empregadas domésticas, combatendo a discriminação e exigindo direitos sociais para as trabalhadoras, direito esse que fora efetivado em 1989 com a conquista da Carteira de Trabalho e Previdência Social para a classe (Portal EBC, 2016)

Dionísia Gonçalves Pinto, conhecida como **Nísia Floresta** (1810-1885), é outra referência da educação no país. Uma feminista clássica na história, Nísia é protagonista em vários movimentos sociais e da promoção da educação. Defensora dos ideais abolicionistas e republicanos, foi uma mulher progressista na implementação do ensino no contexto brasileiro. Dedicou sua vida e obras ao ensino e sobre as condições femininas na área, denunciando injustiças e desigualdades. Como feminista, renunciara o papel de submissão da mulher sendo uma personalidade ativa na sociedade; dirigiu colégios e escreveu obras em defesa do direito das mulheres, índios e escravos. Nísia Floresta tornou-se referência na educação brasileira, e para a história das mulheres no país, é considerada e reconhecida uma das primeiras feministas (Portal EBC, 2016).

Rose Marie Muraro (1930-2014) foi uma escritora de renome. Nascida praticamente cega, ganhou notoriedade por ser uma das grandes intelectuais no país. Com mais de 40 títulos publicados, atuou também como editora enquanto diretora de uma das mais progressistas editorações no país, a Editora Vozes. Estudante de várias áreas, publicou livros polêmicos e inovadores, também sendo pioneira do movimento feminista enquanto perseguida na ditadura militar. Como intelectual libertária, fora expulsa da editora Vozes por ordem do Vaticano junto a Leonardo Boff devido a publicação de suas obras: “A teologia da Libertação” e “Por uma erótica cristã” (Portal EBC, 2016).

Por fim, mas não menos importante, uma mulher jovem mas que já assume a responsabilidade de ser referência do feminismo contemporâneo no Brasil. Conhecida como **Djamila Ribeiro** (1980 -), é jornalista, escritora, professora e comunicadora. Djamila é referência do movimento do feminismo negro no país. Conhecida internacionalmente pelos seus textos de grande impacto didático, a autora já produziu diversas obras como Pequeno Manual Antirracista, livro mais vendido no Brasil em 2020. Sendo eleita em 2022 como membro da Academia

Paulista de Letras, Djamila coordena a coleção Feminismos Plurais, uma série de livros em parceria com editoras para tratar de temas centrais da sociedade brasileira. Foram publicadas obras como: "Lugar de Fala", de Djamila Ribeiro; "Interseccionalidade", de Carla Akotirene; "Racismo Recreativo", de Adilson Moreira; "Empoderamento", de Joice Berth; "Racismo estrutural", de Silvio Almeida. Djamila hoje é porta-voz de uma geração que luta contra a desigualdade, preconceito e contra o ódio (IHU, 2023).