

III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas. (15 a 17 de Setembro de 2010 em Goiânia, GO)

Sessão temática 9

Trabalho em serviços e atividades orientadas por gênero

A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia

Elaine Silva de Souza

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais na Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia (UFBA)

E-mail: elasilso@gmail.com

Resumo:

Este artigo apresenta uma análise do trabalho feminino dentro das dinâmicas de terceirização, estudando como caso emblemático o setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. Destacam-se criticamente os aportes da literatura que estuda o fenômeno da terceirização enquanto relacionado ao crescimento dos índices de emprego no Brasil, particularmente no tocante a participação das mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, este trabalho baseia-se em dados de uma pesquisa documental em que se verificou um aumento da rotatividade das empresas prestadoras de serviços de limpeza na universidade, cujo principal efeito tem sido a perda de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização, precarização e trabalho das mulheres

Salvador
Agosto de 2010

A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia

1. Introdução

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno evidenciado nas últimas décadas no Brasil e no mundo, por inúmeras pesquisas na área da Sociologia e Economia do Trabalho. Este aumento pode ser explicado por uma série de fatores: mudanças nas relações domésticas e de produção; alterações dos padrões organizacionais e produtivos inaugurados pela reestruturação produtiva; aumento da escolarização das mulheres possibilitando o acesso a alguns postos de trabalho; aumento do desemprego dos homens chefes de família e a queda na renda familiar. Na Bahia, a entrada das mulheres no mercado de trabalho tem se dado, sobretudo, através do setor de serviços. Segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) na Região Metropolitana de Salvador (RMS) em 2007, 60% das mulheres ocupadas estavam no setor de serviços. Além disso, 18% delas se encontravam nos serviços domésticos¹.

Alguns estudos dos anos 2000 (BRUSCHINI, 2000; HIRATA, 2009), acerca das características dessa inserção indicam uma tendência de bipolaridade: de um lado, o aumento do número de mulheres em cargos de gerência e em profissões prestigiadas no mercado (a exemplo de Direito, Medicina, Engenharia); maior participação de trabalhadoras em atividades industriais, antes ocupadas exclusivamente por homens; de outro lado, a persistência em postos de trabalho “tipicamente femininos”, relacionados, em geral, às atividades domésticas ou que ressaltam as qualidades supostamente femininas de “paciência, delicadeza, concentração, etc.” a exemplo das atividades na área da saúde, educação, no serviço público, trabalhos domésticos e serviços gerais. Neste último, é significativo o papel da terceirização na geração de postos de trabalho.

Márcio Pochmann (2006), com base na Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílio (PNAD/IBGE) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE), demonstra que no período de 1995-2005, houve um acréscimo de 8,9 milhões de novos empregos assalariados no país.² A terceirização, para Pochmann, teve um importante papel na geração de empregos formais no Brasil, pois foi responsável por cerca de 2,3 milhões de novos empregos formais, ou seja, 33,8% dos empregos criados no período. Contudo ainda é desigual a remuneração entre homens e mulheres não somente entre os terceirizados, como no quadro geral do segmento formal. Em 2005 a remuneração das mulheres terceirizadas representava 64,6% dos rendimentos dos homens terceirizados e 60,4% em relação aos rendimentos dos empregados formais.

O setor de limpeza e conservação no Brasil foi analisado por Ferraz e Rocha (1998) a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílio (PNAD) definido pelo código 542, referentes aos serviços prestados em empresas, condomínios e prédios, em que identificaram o aumento da terceirização dessas atividades entre os períodos de 1985-1995, com o desaparecimento dessas atividades no setor industrial e/ou agropecuário e o surgimento simultâneo no setor de serviços. Esse setor é caracterizado pela baixa escolarização da mão

¹ Boletim Especial Mulheres da PED de 2008, referente aos anos de 2006 e 2007.

² De acordo com a Rais de 2003-2008 esse número se elevou para 10,758 milhões de empregos, com destaque para o setor de serviços que gerou 645,6 mil postos de trabalho em 2008, perfazendo um acréscimo de 5,41% em relação à 2007. Dessa forma, em 2008, o total de empregos formais nesse setor chega a 12.581.417.

de obra; baixos níveis de rendimentos, em geral 65% dos trabalhadores em 1995 ganhavam até 2 salários mínimos; além de um elevado grau de formalização da atividade, cerca de 83,6% dos trabalhadores nesse segmento em 1995 estavam ocupados com carteira assinada, o que expressa uma proporção mais elevada que o total do setor de serviços (27%) e o setor da indústria de transformação (65,8%). (FERRAZ e ROCHA, 1998, p.12)

Esse artigo se constitui numa primeira sistematização da pesquisa de mestrado em curso, realizada no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFBA. Considerando a crescente participação das mulheres no mercado formal de trabalho, sobretudo em empresas de prestação de serviços, a presente pesquisa tem por objetivo geral: investigar as formas de contratação e as condições de trabalho das trabalhadoras terceirizadas no setor de limpeza em uma instituição pública universitária: a Universidade Federal da Bahia. E mais especificamente: Examinar as diferentes dimensões da terceirização do trabalho feminino na RMS, a partir de estatísticas da PED, Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílio (PNAD) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Compreender o funcionamento das licitações, bem como a relação estabelecida entre a instituição pública pesquisada e as empresas subcontratadas; Analisar os discursos das trabalhadoras terceirizadas no setor de limpeza, representantes do sindicato e das empresas, sobre a estrutura de funcionamento da atividade e as condições de trabalho na Universidade Federal da Bahia; Analisar os registros de reclamações trabalhistas junto ao Departamento Jurídico do Sindicato e o Tribunal Regional do Trabalho.

A pesquisa proposta, por sua vez, justifica-se por uma confluência de motivos. Os estudos desenvolvidos entre os anos 2002-2009³ apontaram para uma acentuada precarização do trabalho, de três principais segmentos sociais: os negros, os jovens e as mulheres. Percebe-se que o trabalho feminino, aqui privilegiado, apresenta formas diferenciadas de precarização: a discriminação de salários, a ocupação em postos de trabalho menos qualificados, ditos “mais simples”, a dupla jornada de trabalho e nos últimos anos, o crescente uso da terceirização no setor de serviços e no serviço público, locus predominante do trabalho feminino

Esta pesquisa procura contribuir para uma análise crítica das formas de contratações e das condições de trabalho das mulheres em empresas de prestação de serviços, que têm “aparentemente” melhorado suas posições no mercado de trabalho a partir do assalariamento formal, considerando as características desse trabalho no conjunto da terceirização, como o elevado grau de formalização do trabalho no conjunto das ocupações no Brasil, sobretudo na região Nordeste e o crescimento da terceirização, especialmente em ocupações como serventes/faxineiros ou auxiliares de limpeza desde os anos 1990.

Ademais, a escolha por este objeto de estudo se deu pela exigüidade da literatura sobre estudos focalizando a terceirização do trabalho feminino no serviço público; o trabalho das mulheres nas atividades de Asseio e Conservação, sendo este um setor-alvo da terceirização. Além disso, a seleção do estudo de caso, a ser realizado na UFBA, já se justificaria pelo ineditismo, pois não se encontrou nenhuma pesquisa sobre trabalhadores terceirizados nesta Universidade.

Está contida nesse estudo uma pluralidade de técnicas de coleta e análise de dados, combinando uma pesquisa qualitativa - através de estudo de caso na UFBA, com a coleta e análise de dados estatísticos. Dessa forma, realizar-se-á pesquisa bibliográfica com o levantamento em livros, periódicos etc, de dados e debates teóricos sobre a temática

³ No âmbito dos projetos: “Trabalho, flexibilização e precarização: (re)construindo conceitos à luz de estudos empíricos” (2002-2008) e “ A Precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores sociais” (2008 – em curso), coordenados pela prof^a Graça Druck.

terceirização e trabalho feminino, bem como pesquisa documental através da coleta e análise de documentos públicos: editais de licitação para o setor de limpeza na UFBA, relatórios de gestão da UFBA, processos trabalhistas junto ao sindicato e Tribunal Regional do Trabalho, 5ª Região/Bahia, etc. Além disso, serão feitas coleta e análise dos dados secundários de estatísticas nacionais e locais sobre o trabalho como a PNAD, PED, RAIS com o intuito de analisar o avanço da terceirização no setor de serviços e no setor público na RMS de 1990-2010. Por fim, será realizada uma investigação mais qualitativa do fenômeno em estudo, através de entrevistas semi-estruturadas ou semi-diretivas com uso de roteiro com: trabalhadoras terceirizadas, representantes do sindicato, representantes das empresas.

Contudo, este artigo apresenta, preliminarmente, análises realizadas a partir da pesquisa bibliográfica em livros, periódicos e anais de congressos, bem como alguns dados extraídos da pesquisa documental em relatórios de gestão da UFBA, sentenças de processos trabalhistas encaminhados junto ao TRT/5ª Região e carteira de trabalho, contracheques, etc, das trabalhadoras do setor de limpeza da universidade.

O texto é composto por três partes: a primeira parte, mais teórica, procura apreender os principais debates que auxiliem na análise do trabalho das mulheres terceirizadas numa instituição federal de ensino superior. Para tanto, discutiremos: a divisão sexual do trabalho ou a construção de relações sociais entre homens e mulheres no trabalho; o contexto atual do mundo do trabalho marcado pela precarização do trabalho, cujos efeitos incidem, não somente, mas principalmente sobre o trabalho feminino; sendo a terceirização um dos instrumentos centrais da precarização, a partir do seu uso cada vez mais ampliado pela organização do trabalho, com destaque para a terceirização na administração pública. No segundo momento, é discutido, muito brevemente, as estratégias metodológicas utilizadas na pesquisa, as quais se baseiam numa combinação de técnicas quantitativas e qualitativas. Por fim, são feitas análises de resultados preliminares da pesquisa a partir de dados coletados da pesquisa documental.

2. Análise da divisão sexual do trabalho

Com o objetivo de desnaturalizar as relações existentes entre homens e mulheres, algumas autoras marxistas francesas como Daniele Kergoat (2003) utilizam em suas pesquisas a noção de relações sociais de sexo. Para a autora, a relação social é uma forma de tensão em que se “constituem grupos de interesses antagônicos”, como o grupo mulheres e grupo homens. Essas relações sociais de sexo são caracterizadas: pelo antagonismo, pela historicidade, pelas práticas distintas de homens e mulheres como construções sociais e, portanto, não biológica e pela relação de poder e dominação. Kergoat compreende a indissociabilidade das relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho, ou mais precisamente a divisão sexual do trabalho decorre das relações sociais de sexo. (KERGOAT, 2003, p.4; HIRATA e KERGOAT, 2007)

O conceito de divisão sexual do trabalho foi inicialmente formulado nos anos de 1970 na França, em meio à expansão do movimento feminista. Surgiu primeiro, na Etnologia, Sociologia e na História. Nesse período, desenvolveram-se duas formas de pensar a divisão sexual do trabalho: a partir da distribuição diferenciada de homens e mulheres no mercado de trabalho e em relação à distinta divisão do trabalho doméstico (HIRATA, 2007). Posteriormente, o conceito ampliou-se de modo a abarcar as relações de poder entre os sexos que extrapolam o trabalho doméstico e fundamentam “relações sociais e representações

culturais, em estratégias patronais do Estado e em práticas de resistências de mulheres e homens” (LOBO, 1991, p.148).

No Brasil, os estudos sobre o trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho até a década de 1990 privilegiavam três grandes linhas: na primeira estão os estudos quantitativos sobre a inserção das mulheres do mercado de trabalho; na segunda situam-se as pesquisas qualitativas sobre os efeitos da condição de gênero no trabalho; e por fim, na terceira encontram-se as análises sobre o trabalho doméstico e sua relação com a vida familiar. (CASTRO E GUIMARÃES, 1997).

No conjunto dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho, Hirata (2002) identifica duas grandes teorias da divisão sexual do trabalho:

A primeira remete mais a uma conceitualização em termos de “vínculo social”, por meio de seus conteúdos conceituais (solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão de papéis). A segunda remete mais a uma conceitualização em termos de “relação social” (divisão do trabalho, contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão, poder) e uma teoria geral das relações sociais. (HIRATA, 2002, p.279-280)

A autora mostra que na primeira teoria estão reunidos os estudos sobre a divisão sexual do trabalho, numa perspectiva da complementaridade dos papéis sociais, claramente definidos, entre homens e mulheres, além da conciliação das atividades domésticas e profissionais, através da concessão de iguais oportunidades de entrada no mercado de trabalho para ambos os sexos. Com isso, é uma teoria que reforça a concepção de uma ordem social, sem conflitos, cujas relações se dão de forma harmônica, em que os indivíduos cumprem os seus devidos papéis. A segunda aborda a divisão sexual do trabalho do ponto de vista do antagonismo das relações sociais. Essa divisão baseia-se na hierarquização e desigualdade, historicamente construída, entre o trabalho feminino e masculino, em geral com a maior valorização deste. Porém, essa valorização não ocorre de modo homogêneo entre os sexos, sendo distinta segundo a classe e raça. Em estudo ulterior (HIRATA, 2007) a autora redimensiona a análise do antagonismo entre as próprias mulheres, por exemplo, por meio da “delegação” de trabalho a outras mulheres, prática diferenciada conforme a classe social.

As relações de produção operam com múltiplas divisões sejam elas com o recorte de gênero, raça, classe ou geração. Não obstante, as divisões no mercado de trabalho são aprofundadas segundo as relações de gênero, uma vez que são distintas e desiguais as formas de trabalho e inserção no mercado de homens e mulheres. O reconhecimento de atividades “tipicamente femininas” e “tipicamente masculinas” apontam para uma divisão sexual do trabalho, que encerra o trabalho doméstico na esfera privada, da reprodução, e o trabalho fora do espaço doméstico, ou público no âmbito da produção.

No cerne desse debate estão os limites analíticos dos espaços da reprodução e produção na sociedade moderna. Haug (2007) tenta construir uma teoria das relações de gênero com base em obras de Marx, Engels e alguns marxistas⁴. Ao analisar *O Capital*, Haug (2007) demonstra como Marx considerou a necessidade do processo de reprodução dos trabalhadores para a própria reprodução do capital. Não sendo necessário o controle daquele processo pelos capitalistas, por tratar-se de um fenômeno natural de “autopreservação” da classe trabalhadora. A naturalização das relações na esfera privada possibilitou que a dominação do homem sobre a mulher fosse apenas algo “perceptível”. Este é, para a autora,

⁴ Gramsci, Althusser, Poulantzas.

um dos motivos para a maior desvalorização do trabalho das mulheres em relação ao trabalho dos homens e a sua maior exposição à exploração capitalista. A produção capitalista é fundamentada em uma gama de formas opressões dentre as quais a opressão da mulher. (HAUG, 2007) Para Haug, Engels no prefácio a primeira edição *A Origem da Família, da propriedade privada e do estado* esboça uma preliminar teoria da opressão da mulher ao considerar como “produção” tanto o trabalho, quanto a família, embora em esferas distintas, não avançando na análise dessas relações como constituintes das relações de produção. A articulação entre as esferas da produção e reprodução é também defendida por Safiotti (1992) como mecanismo de uma mesma engrenagem para a produção da vida.

Essas relações de gênero como relações de produção, tese principal da autora, por sua vez, podem variar de acordo com os padrões de produção como o fordismo, bem examinado por Gramsci a partir “da criação de um novo tipo de homem para um novo trabalho” (HAUG, 2007, p.12) e mais recentemente com o advento das novas tecnologias, e novos modelos de organização do trabalho e da produção. A modificação das relações de trabalho intelectual e físico pode levar a uma maior exploração, levando os trabalhadores a se adequarem a nova realidade do trabalho flexível. Todavia, para Hirata (2007, p.30) “as transformações recentes da produção globalizada” indicam mudanças relevantes, como o aumento do emprego feminino, mas revelam a persistência de espaços de trabalho socialmente definidos como o trabalho doméstico e aqueles que destacam as qualidades “tipicamente femininas”.

Em vista das alterações ocorridas no âmbito do trabalho na última década com a instauração da reestruturação produtiva, a emergência de novas e (precárias) formas de trabalho (trabalho por tempo parcial, terceirização, cooperativas de trabalho, etc.) o aumento do desemprego, o trabalho feminino torna-se um alvo especial da precarização do trabalho, em que se observa uma significativa participação das mulheres no setor terceirizado.

3. Aspectos conceituais da Precarização do trabalho

O debate teórico sobre a precarização do trabalho tem como objetivo interpretar a realidade contemporânea do mundo do trabalho, marcada profundamente pelo processo de flexibilização produtiva, alinhada com os demais fenômenos político-ideológicos dos anos 1980. Alguns autores observaram a ampliação dos efeitos devastadores desse processo em todas as dimensões da vida social.

Um dos aspectos principais do processo contemporâneo de precarização observado por uma série de autores (THEBAUD-MONY e DRUCK, 2007; CASTEL, 1998; BOURDIEU, 1995) é a sua generalização para o conjunto dos que vivem do trabalho, já que se estende para todos segmentos de trabalhadores, provocando a “desestabilização dos estáveis” (Castel, 1998) e amplificando as condições dos instáveis, de modo a configurar uma situação em que “a precariedade está hoje por toda parte” (Bourdieu, 1995), atravessando as mais diferentes regiões e setores na sociedade.

Assim, apóia-se na seguinte concepção de precarização social do trabalho:

“processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária. Um processo que atinge todos os trabalhadores, independentemente de seu estatuto, e que tem levado a crescente degradação das

condições de trabalho e saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical.” (Thébaud-Mony e Druck, 2007, p.30-31).

Ademais, os estudos têm revelado que a precarização tem um caráter multidimensional (DRUCK E FRANCO, 2009), expressa nos tipos de contratos e de emprego, nos locais de trabalho com as novas formas de gestão e organização, nas condições de segurança no trabalho, na violência simbólica que desqualifica e responsabiliza o trabalhador pelo seu insucesso e na fragilização da representação coletiva e sindical.

As principais implicações desse processo, ressaltadas nas pesquisas, são: a perda dos mais variados tipos de direitos e a precarização da saúde do trabalhador, frequentemente ocultados sob o “manto de invisibilidade” que a terceirização cria. Tal invisibilidade é reforçada pelas estatísticas de crescimento do emprego formal, como se esse trabalho com carteira assinada por si só sinalizasse para a superação da precarização.

4. A Terceirização do trabalho: instrumento da precarização

A discussão sobre o fenômeno terceirização ou subcontratação é feita em diferentes áreas do conhecimento de formas não excludentes, mas relacionadas. Na Sociologia do Trabalho, alguns autores a consideram como estratégia de flexibilização do trabalho, que tem levado a uma fragmentação e heterogeneização da classe trabalhadora. Apesar de antiga, a terceirização assume novas configurações (terceirização de atividades periféricas, quarterização e novíssimas como as cooperativas de trabalho e a contratação de pessoas jurídicas) tornando-se elemento central no atual contexto histórico, de flexibilização e precarização do trabalho. (DRUCK e FRANCO, 2009) Destarte, alguns autores irão compreendê-la como um fenômeno novo e velho, deixando de ser uma prática periférica à organização do trabalho para assumir a centralidade no processo de flexibilização. (THEBAUD-MONY e DRUCK, 2007) Outros autores, como Biavaschi ressaltam a importância dessa forma de contratação flexível para o aumento da competitividade, a partir da diversidade de contratos (BIAVASCHI, 2007).

Inspirada no chamado “modelo japonês”, a terceirização concede maior flexibilidade a organização e gestão do trabalho. O que tem significado a redução dos custos trabalhistas pelas empresas e a transferência das responsabilidades e dos riscos para o trabalhador, sendo crescente a participação do Estado no aprofundamento desse processo com a implementação de políticas de desregulação do mercado de trabalho. Dentre alguns impactos decorrentes da terceirização estão: precarização dos vínculos empregatícios com a perda de direitos trabalhistas; maior exposição aos riscos ocupacionais, devido a intensificação do trabalho; fragilização da organização sindical com a fragmentação dos coletivos de trabalho, etc. (DRUCK e FRANCO, 2008; DAU et alii, 2009)

Do ponto de vista da Legislação Trabalhista, a terceirização foi tratada de forma explícita, inicialmente, com o Decreto-Lei nº 200/67 sobre a Administração Pública e a possibilidade de contratações de serviços, a qual vigora até os dias de hoje. (CARELLI, 2007). Recentemente esta prática tem sido interpretada à luz do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho de 21 de Dezembro de 1993. Dos quatro incisos contidos no enunciado, cabe ressaltar o inciso III, em que diz:

Inciso III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza,

bem como a de serviços especializados ligados às atividades meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. (CARELLI, 2006, p. 109)

Carelli (2006), com base no texto jurídico direciona o debate sobre a terceirização em termos de legalidade e ilegalidade. É lícita a contratação de empresas prestadoras de serviços especializados para as atividades meio da tomadora, quais sejam: limpeza, vigilância, manutenção, etc. A ilicitude ocorre quando existe uma subordinação desses trabalhadores (as) à tomadora do serviço (contratante), incorrendo na intermediação ou alocação de mão de obra. Nesse caso, para o autor, a estratégia empresarial de redução dos custos trabalhistas não se aplica a terceirização “verdadeira”, mas a intermediação de mão de obra. Porém, esse debate mostra-se insuficiente com a crescente generalização dessa prática para todos os setores da economia, aliada a emergência de novos padrões produtivos e organizacionais, a redução de custos e a conseqüente perda de direitos pelos trabalhadores, torna-se uma iniciativa central das empresas para flexibilização e precarização do trabalho.

Outros autores, como Fragale Filho (2002) indicam a fragilidade do conceito de subordinação jurídica para interpretar as novas formas de trabalho, no atual contexto de transformações no âmbito do trabalho. O conceito de subordinação jurídica refere-se “a integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho”. (ROMITA, 1981 Apud FRAGALE FILHO, 2002, p.02) No entanto, para o autor, com o surgimento de novas formas de organização do trabalho e da produção, este conceito perde o seu poder analítico, posto que em alguns casos, sobretudo da terceirização, “torna-se imperceptível”. Mesmo a análise do Enunciado 331 do TST quanto à distinção entre atividade-meio e atividade-fim, não resolve o debate, uma vez que a realidade do trabalho apresenta nuances, não captadas pela norma jurídica.

O debate sobre a desregulamentação da legislação trabalhista está coadunado com a defesa da regulamentação da terceirização do trabalho, cujos principais argumentos, ideologicamente orientados, são a reduzida autonomia conferida às empresas para a contratação, o que impediria a geração de mais postos de trabalho, e a terceirização permitiria a focalização no seu *core business*⁵, conferindo maior competitividade das empresas no mercado. É possível encontrar tais discursos em alguns manuais da Administração. A saída encontrada torna-se o direito civil, como analisa Farvo (2008): “Sustentam que é mais eficiente recorrer a uma relação contratual civil, na qual a pessoa contratada assume os riscos atividade, como se fosse uma empresa independente, à margem da proteção laboral”. (FARVO, 2008, p.02)

O acirramento dos processos de globalização e reestruturação produtiva é acompanhado pelo crescente número de mulheres em trabalhos precários como o trabalho a domicílio, prática freqüente em cadeias de subcontratações em diversos ramos. Em geral, as ocupações são caracterizadas pelo reduzido uso de tecnologias, trabalhos repetitivos, baixa qualificação e remuneração com precárias condições de trabalho, essas são também características atribuídas a uma grande parte do trabalho feminino. Araújo e Ferreira (2009) revelam alguns dos principais “nichos” do trabalho terceirizado feminino no Brasil, identificando um processo de migração das mulheres do setor industrial para atividades informais, para empresas de pequeno ou médio porte de prestação de serviços e cooperativas de trabalho. Essa maior participação de trabalhadoras, segundo as autoras, estende-se aos setores: calçadista,

⁵ Atividade-fim, ou principal produto da empresa

confeção, eletro-eletrônico, autopeças, e de plástico. No setor de serviços, muitas são as atividades predominantemente femininas como o telemarketing, limpeza etc.

O setor terciário em que se observa uma grande participação do trabalho feminino apresenta singularidades a exemplo das suas relações de emprego, como identifica Georges (2006), a partir do estudo do *telemarketing* no Brasil. Assim, segundo a autora, diferentes realidades de trabalho são analisadas sob o prisma do emprego formal como trabalho em cooperativas, em Organizações não governamentais (Ongs), empresas terceirizadas, no setor público, todavia, elas se distinguem quanto ao grau de estabilidade profissional e condições de trabalho. O trabalho no *telemarketing* é caracterizado pela elevada rotatividade de trabalhadores, além de apresentar um nível relativamente elevado de escolarização formal, ou seja, do ensino médio completo ao superior incompleto. (GEORGES, 2006, p. 138; BRAGA, 2006, p. 142) Além disso, essa atividade é marcada pela presença de jovens que procuram uma inserção no mercado formal de trabalho, e que são incitados à competição no ambiente de trabalho pela gerência de Recursos Humanos da empresa minando qualquer tentativa de ação política pelos trabalhadores conforme observa Braga (2006).

Um estudo sobre o trabalho de teleoperadores em Salvador revelou uma realidade de trabalho precária, com a intensificação do trabalho através do controle rígido do tempo de trabalho e da própria emoção humana, expressa na adequação entre voz/emoção e no estabelecimento de metas inalcançáveis, levando ao adoecimento físico e mental dos trabalhadores (as). Dentre os problemas de saúde relacionado ao trabalho estão: a Ler/Dort (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho), perda auditiva, tentativas de suicídio, mortes, etc. (BONFIM, 2010).

No que se refere à atividade de limpeza e conservação, é possível verificar alguns números significativos: Maçãira (2004) mostra como esta atividade reúne um grande contingente de trabalhadores no mundo: a União Européia possuía cerca de 3 milhões de empregados em empresas públicas e privadas em 1999; na França eram 229.000 trabalhadores, destes 64% eram mulheres, em 1991.

No Brasil, o sindicato patronal estima que o segmento de limpeza emprega um milhão de trabalhadores, enquanto a RAIS registra aproximadamente 64 mil empresas terceirizadas de limpeza, empregando 400.000 trabalhadores, dentre os quais 61% são mulheres. (LOUHEVAARA,1999; MESSING, 1998; MTE, 2000 Apud MACÃIRA, 2004). A grande participação das mulheres nesse setor foi evidenciada em estudo realizado com uma empresa de limpeza e conservação em Florianópolis/SC em que 80% dos trabalhadores (as) contratados pela empresa são mulheres. (OURIQUES E GARBIN, 2007) Essa pesquisa confirmou os achados de estudos anteriores sobre características do trabalho feminino no setor de serviços como: a baixa escolaridade, baixa remuneração, relação formal de trabalho (carteira de trabalho assinada) além da identificação da dupla jornada de trabalho, através da fala das entrevistadas.

Na Bahia, o sindicato patronal informa⁶ que o setor é composto por 500 empresas, empregando 30.000 trabalhadores. Já o Sindicato dos Trabalhadores em Limpeza do Estado da Bahia (Sindilimp)⁷ estima em torno de 10.000 trabalhadores a base sindical no estado, sendo 70% do segmento de Asseio e Conservação constituído por mulheres, principalmente nas instituições de ensino.

⁶ Informação contida no seu site <http://www.seac-ba.com.br/site/default.aspx>. Acessado em Agosto de 2009.

⁷ Além deste, existem no estado o sindicatos: SINTRAL – Sindicato dos Trabalhadores de Limpeza Urbana do Município de Salvador; SINTRALP - Sindicato dos Trabalhadores em Serviços de Limpeza Publica e Particulares de **Feira de Santana** e Região; SEAC - Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de mão de obra do Estado da Bahia

4.1 A Terceirização no serviço público.

Como referido anteriormente a terceirização na administração pública, não é um fenômeno recente, conforme a legislação através do Decreto-Lei nº 200/67. Esse dispositivo jurídico refere-se ao processo de descentralização do serviço público, o qual estabelece como atividade fim da gestão pública, “as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle”, podendo ser realizadas indiretamente as atividades consideradas acessórias, por meio da contratação de empresas devidamente especializadas (CARELLI, 2007, p. 60). Entretanto, como observa Augusto Júnior et al (2009), este modelo de Estado enxuto está em perfeito acordo com as orientações do Consenso de Washington, elaborado em 1989 com o apoio do FMI, Banco Mundial, entre outros, que prezava por uma política fiscal baseada, por exemplo, na redução dos gastos públicos.

Conforme Di Pietro (2005) e Ramos (2001), mais tarde novas leis foram criadas de modo a aperfeiçoar a temática como a Lei nº 5.645 de 10.12.70 que relaciona algumas atividades terceirizáveis a exemplo transporte, conservação, limpeza, operação de elevadores. Esta lei é reforçada pelo Decreto nº 2.271 de 07.07.97, o qual acrescenta outras atividades e determina a ilicitude de contratações para funções previstas no plano de cargos da instituição.⁸ Além da contratação via licitação, a terceirização no serviço público pode ocorrer de outras formas, como mediante: concessão, permissão, parcerias, alocação de mão de obra, transferência de atividades a terceiros (cooperativas, empresas privadas, Organizações Sociais e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público). (DIEESE, 2007) A análise da legislação revela as inúmeras possibilidades de terceirização nesse setor, respaldadas legalmente.

Os efeitos da terceirização na administração pública também são perversos sobre as condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores, como: baixos salários, reduzido e, em alguns casos, inexistência de benefícios, precárias condições de segurança no trabalho, maior exposição aos riscos de psicopatologias e patologias do trabalho. Além disso, a situação é agravada pelo não cumprimento com as obrigações trabalhistas, como férias, FGTS, INSS e indenizações quando do fim dos contratos. (AUGUSTO JÚNIOR et al, 2009, p. 122-123) No caso das trabalhadoras terceirizadas podemos, acrescentar o assédio moral e sexual. Tais condições são indicativas da precarização do trabalho, que se agrava quando analisada sob a perspectiva de gênero.

5. Resultados parciais:

A Universidade Federal da Bahia é uma instituição de ensino superior criada juridicamente em 08 de Abril de 1946 com a reunião de algumas unidades de ensino já existentes⁹. Posteriormente, a universidade passou por processos de ampliação e reestruturação das suas unidades universitárias. Conforme apregoado em seu estatuto, tem ampla autonomia, pois tem o poder de: construir seu próprio regimento, estabelecer contratos, elaborar orçamentos, aprovar projetos de investimentos, administrar o patrimônio, criar ou

⁸ A Lei n. 8.666/93 ou Lei de Licitações e Contratos é a norma que rege as contratações no Serviço Público.

⁹ Como a Faculdade de Medicina (1808), Farmácia (1832), Odontologia (1864), Academia de Belas Artes (1877), Faculdade de Direito (1891), Escola Politécnica (1896), Faculdade de Ciências Econômicas (1905) e Faculdade de Filosofia Ciências e Letras (1941). Segundo dados da Assessoria para Assuntos Internacionais da UFBA.

extinguir cursos, bem como estabelecer regras de admissão de estudantes, etc. Sendo consideradas suas atividades finalísticas a geração, promoção e estímulo para a produção de conhecimentos de distintas ordens, culturais, científicos e tecnológicos, entre outras funções.

De acordo com dados do relatório de gestão da UFBA de 2008, nota-se uma oscilação do número de trabalhadores terceirizados e estagiários entre os anos de 2006, 2007 e 2008¹⁰ (não foi possível a atualização dos dados para 2009, em virtude da atual mudança de gestão da UFBA e reestruturação do site da Universidade que deixaram de disponibilizar os relatórios de gestão). Em 2006, haviam registrado 951 terceirizados, sendo 742 em limpeza e vigilância; em 2007, 940 e 731 em limpeza e vigilância e em 2008, 992 terceirizados e 769 em limpeza e vigilância, sendo que 308 trabalhavam na vigilância e 461 trabalhavam no setor de limpeza.¹¹ Nesse mesmo período, segundo o *UFBA em números*, havia 3.126 servidores técnico administrativos, em 2006, 3.289 em 2007 e 3.312 em 2008. Ou seja, os trabalhadores terceirizados na UFBA correspondem a cerca de 30% do total de funcionários efetivos em cada um desses três anos.

Nessa etapa preliminar da pesquisa foi realizada algumas aproximações com duas funcionárias de limpeza da UFBA. A primeira informante mostrou-se bastante receptiva a pesquisa, fornecendo documentos como recibos de pagamento, contra-cheques e carteira de trabalho. Por meio de tais documentos foi possível historiar o tempo de permanência das empresas na Universidade. Esta funcionária trabalha na UFBA desde 1997, ou seja, 13 anos de trabalho. Como o processo de terceirização da Universidade é anterior a sua inserção, ela indicou-me outra funcionária mais antiga. A segunda informante foi contratada pela primeira empresa terceirizada da UFBA que por um critério de segurança da pesquisa denominamos de empresa A, a partir de 1987, porém esta empresa já atuava na Universidade desde o início da década de 80, como indica a tabela abaixo.

Tabela 01. Relação de empresas e tempo de permanência na UFBA de 1987-2009

Empresas	Tempo de permanência na UFBA
1. Empresa A	1987-Maio de 1988
2. Empresa B	Maio de 1988-Abril de 1993
3. Empresa C	Maio de 1993-Abril de 1999
4. Empresa D	Maio de 1999-Junho de 2002
5. Empresa E	Junho de 2002-Fevereiro de 2006
6. Empresa F	Fevereiro de 2006-Abril de 2007
7. Empresa G (3)	Abril de 2007-Novembro de 2008
8. Empresa J	Novembro de 2008-Agosto de 2009
9. Empresa K	Agosto de 2009-Agosto2010
10. Empresa L	Agosto de 2010-Atual

Fonte: Entrevistas com 2 funcionárias da limpeza na UFBA (elaboração própria)

¹⁰ Os dados sobre o uso de estagiários e terceirizados no setor administrativo apresentam-se pouco expressivos (8 estagiários e 14 terceirizados no setor administrativo em 2008).

¹¹ A diferença entre o total de terceirizados e os serviços de limpeza e vigilância, estagiários e apoio administrativo é classificada como “outras atividades tercerizadas”. E não foram encontrados dados sobre a descrição do perfil da ocupação.

Esse quadro mostra uma evolução do tempo de permanência das empresas na Universidade. As três primeiras permaneciam uma média de 6 anos, passando para 4 anos, as duas empresas seguintes e a partir de 2006, 1 ano, sendo que em 2008 ela manteve-se por menos de 1 ano. Essa tendência também se realizaria no ano de 2009, visto que a Universidade entrou com novo processo de licitação de empresa especializada em limpeza e conservação em julho 2010, sendo liberada em agosto de 2010. Os dados acima expostos mostram que a “troca de crachás”, isto porque os funcionários são os mesmos e apenas renovam os seus contratos, implicando, inúmeras vezes, na perda de direitos como férias e 13º, posto que estas alterações ocorrem, em geral, antes de se completar um ano de trabalho é um fenômeno novo, a partir de 2006, e não se estende a todo o período do uso da terceirização na Universidade. Eles revelam também uma tendência crescente de diminuição do tempo de permanência das empresas na Universidade, sobretudo nos anos 2000, período marcado pelo uso desenfreado da terceirização em diversos setores da economia. Este aumento tem efeitos nefastos sobre os trabalhadores que podem ser visualizados, por exemplo, através das ações trabalhistas requeridas individual ou coletivamente junto a justiça do trabalho.

Com o nome completo das empresas, fornecidos nas entrevistas, foi possível um levantamento no site do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região/Bahia das sentenças dos processos em que estas empresas foram alvo, cujo endereço é <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=jurisprudencia>. Essas sentenças têm informações importantes como o nome do demandante e o demandado, a razão do processo, o parecer do processo e toda a argumentação utilizada pelo Juiz (a) do trabalho na sua avaliação. Com isso será possível analisar quais têm sido as principais reclamações trabalhistas feitos pelos trabalhadores ou sindicato e como tem sido avaliada pela Justiça do trabalho. A seguir as tabelas com alguns elementos para análise.

Tabela 02. Número de processos segundo reclamante e avaliação das sentenças.

Empresas	Nº de processos (2)	Reclamante			Sentença		
		Trab.	Sind.	Procedente	Procedente em parte	Improcedente	Outro (1)
1. Empresa A	—	—	—	—	—	—	—
2. Empresa B	—	—	—	—	—	—	—
3. Empresa C	—	—	—	—	—	—	—
4. Empresa D	02	02	—	—	—	—	02
5. Empresa E	10	10	—	02	02	01	05
6. Empresa F	16	15	01	02	13	01	—
7. Empresa G (3)	01	01	—	—	01	—	—
8. Empresa J	19	17	02	01	12	01	05
9. Empresa K	28	27	01	—	14	04	10
10. Empresa L	—	—	—	—	—	—	—
Total	76	72	04	05	42	07	22

Fonte: Site do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região (elaboração própria)

- (1) Extinção do processo com ou sem resolução do mérito ou indeferido por outro motivo;
- (2) Processos pesquisados no site do TRT-5ª Região a partir de 2001;
- (3) Foi modificada a razão social da empresa G no período do contrato.

Os dados pesquisados no site do TRT apresentavam algumas limitações de abrangência temporal, estavam disponíveis as sentenças a partir de 2001. Provavelmente por isso as empresas mais antigas não tenham aparecido, ou simplesmente por terem sido extintas na década de 1980 ou 1990. Uma prática que também se verificou foi a mudança da razão social

da empresa, como ocorreu com a empresa G. Como podemos observar o número de processos variou de 1 a 28 processos. Cabe ressaltar que este é o número total de processos respondidos pelas empresas, onde estão incluídas reclamações trabalhistas juntamente com a universidade Federal da Bahia e outras instituições, especialmente instituições estatais da Bahia. Notou-se uma predominância de processos encaminhados por trabalhadores individualmente, que pelo sindicato, o que pode indicar um descrédito da via coletiva para resolução dos problemas dos trabalhadores. Quanto ao parecer da sentença, percebe-se o predomínio da aceitação das demandas encaminhadas à justiça do trabalho tanto pelos trabalhadores quanto pelo sindicato. Das 76 sentenças encontradas, 49 foram avaliadas positivamente, apresentando a relevância das questões apresentadas. Não foram encontradas sentenças de ações trabalhistas contra a empresa L, a explicação para isso, pode se encontrar no fato de ser uma empresa constituída recentemente.

Tabela 03. Relação entre reclamante e avaliação das sentenças

Reclamante	Sentença				Total
	Procedente	Improcedente	Parcialmente procedente	Outros	
Trabalhador (a)	05	07	40	20	72
Sindicato	-----	-----	02	02*	04
Total	05	07	42	22	76

Fonte: Site do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região (elaboração própria)

*Este processos foram indeferidos.

Os dados revelam também que 50% das reclamações encaminhadas pelo sindicato da categoria foram acolhidas pela Justiça do trabalho, enquanto os demais 50% dos processos foram indeferidos, sobretudo quando a razão dos processos era a “antecipação de tutela”, a qual permite o bloqueio das contas da reclamada para fins de pagamento de FGTS, por exemplo. Na categoria “outros” das reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores (as) foi verificada a não aceitação dos processos pela justiça em virtude desses trabalhadores terem sido beneficiados por outros processos encaminhados pelos sindicatos e acolhidas as suas reivindicações, incorrendo numa duplicação de reivindicações.

Tabela 04. Distribuição anual dos processos segundo as instituições reclamadas e aplicação da responsabilidade subsidiária.

Ano*	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Instituições Reclamadas dos Processos											
Ufba	----- -	-----	-----	-----	-----	-----	01	01	07	02	11
Outras instituições	-----	-----	-----	-----	01	04	12	13	21	14	65
Reclamação Trabalhista (Ufba)											
Com aplicação da responsabilidade subsidiária	-----	-----	----	-----	-----	-----	01	-----	06	01	08
Sem aplicação da responsabilidade subsidiária	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	01	01	01	3

Fonte: Site do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região (elaboração própria)

*A distribuição anual foi baseada nos processos pesquisados no site do TRT-5ª Região a partir de 2001;

Tentando verificar o número de processos relacionados a UFBA e as suas implicações, especialmente quanto a aplicação da responsabilidade subsidiária, em que o tomador de serviços ou o contratante assume os débitos trabalhistas das empresas prestadoras de serviços em caso de inadimplemento desta. Notou-se que grande parte das reclamações foi feitas a outras instituições, especialmente instituições do estado baiano. Dos 11 processos encontrados em relação a UFBA 3 deles foram encaminhados pelo sindicato da categoria, o que demonstra que tratam-se de demandas coletivas e não individuais, isto é que as questões reivindicadas são gerais e não específicas dos trabalhadores. Os dados revelaram a decisão da Justiça do trabalho pela aplicação da responsabilidade subsidiária a Universidade na maioria dos casos, indicando, com isso, a co-responsabilidade da instituição na relação de trabalho.

6. Considerações finais:

Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho nos mais diferentes setores, é notável a persistência de nichos de trabalho femininos apontando para uma divisão sexual do trabalho, a exemplo da permanência do trabalho feminino em ocupações como o trabalho doméstico, em áreas da saúde, educação, serviços entre outros. Além disso, a emergência de novos padrões produtivos e organizacionais tem tornado o trabalho das mulheres alvo da flexibilização do trabalho como a distribuição dessa força de trabalho em ocupações com condições precárias. Esse fenômeno recente de precarização, como observado, caracteriza-se pela sua generalização para o conjunto dos trabalhadores indistintamente do seu estatuto de trabalho, que encontra na terceirização o seu instrumento principal de flexibilização.

Observa-se, com base nos estudos a partir da década 1990, uma expansão do processo de terceirização tanto no setor público, quanto privado, tanto em atividades-meio, quanto atividades-fim. Apesar de reunir uma parcela significativa dos trabalhadores assalariados com

carteira assinada no país, essa prática produz efeitos danosos, como a fragilização dos vínculos empregatícios e a precarização das condições de trabalho. Cabe ressaltar, nesse estudo, o trabalho no setor de limpeza. Este é um segmento privilegiado da terceirização, posto ser respaldado legalmente, especialmente pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho de 1993, além de reunir uma parcela significativa dos trabalhadores assalariados com carteira assinada no país. Trata-se de uma ocupação com grande predominância do trabalho feminino, principalmente em virtude de ser uma atividade diretamente relacionada ao trabalho doméstico, embora se verifique nos últimos anos um aumento do contingente de homens nessa ocupação.

A partir dos dados obtidos pela pesquisa documental em relatórios de gestão da Universidade Federal da Bahia, carteiras de trabalho das trabalhadoras e sentenças de ações trabalhistas no Tribunal de Justiça do Trabalho da 5ª região foram observadas uma elevada rotatividade das empresas de prestação de serviços na instituição, sobretudo a partir de 2006, configurando o fenômeno “troca de crachás”. Desse processo decorre uma perda de direitos trabalhistas o que tem levado muitos trabalhadores a recorrerem à Justiça do Trabalho com o apoio do sindicato ou individualmente. De modo geral, segundo a análise das sentenças, as demandas trabalhistas têm sido aceitas pela Justiça do Trabalho, sendo a Universidade alvo da responsabilidade subsidiária, procurando combater, com isso, o uso sistemático da terceirização na administração pública.

Referências:

- ARAÚJO, Ângela M. C.; FERREIRA, Verônica C. Terceirização e relações de gênero. **In:** Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho. Denise Motta Dau et alii (Orgs). São Paulo: Annablume, CUT, 2009;
- AUGUSTO JÚNIOR, Fausto; et al. Terceirização no setor público brasileiro. **In:** Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho. Denise Motta Dau et alii (Orgs). São Paulo: Annablume, CUT, 2009;
- BIAVASCHI, Magda B.. A Terceirização e a violência contra os direitos sociais. **X Encontro Nacional da ABET**, Salvador, 11 a 14 de Nov. de 2007;
- BOMFIM, Soraya Vilasboas. O Trabalho no teleatendimento/telemarketing em Salvador. **Anais do VII Seminário do trabalho: trabalho, educação e sociabilidade**. Marília, 24 a 28 de maio de 2010;
- BOUDIEU, P. Contrafogos. “**A precariedade está por toda parte**”. São Paulo: Zahar, 1998;
- BRAGA, Ruy. Uma sociologia da condição proletária contemporânea. **Tempo Social. Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 133-152, 2006;
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p.67-104, Jul. 2000;
- CARELLI, Rodrigo. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. **In:** A Perda da Razão Social do Trabalho. Graça Druck e Tânia Franco (Orgs). São Paulo: Boitempo, 2007;
- _____. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**. Rio de Janeiro: Renovar 2006;
- CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTRO, Nádyá A.; GUIMARÃES, Iracema B. Divisão sexual do trabalho, produção e reprodução. **In:** Relações de trabalho, relações de poder. Deis E. Siqueira, et al. (Orgs). Brasília: Unb, 1997;

DAU, Denise; RODRIGUES, Iram J.; CONCEIÇÃO, Jefferson J. da. Apresentação. **In:** Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho. Denise Motta Dau et alii (Orgs). São Paulo: Annablume, CUT, 2009;

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007;

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 18.ed. São Paulo: Atlas, 2005. 765p

DRUCK, Graça ; FRANCO, Tânia. M. A. . A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **In:** PADILHA, V. e NAVARRO, V.. (Org.). Retratos do Trabalho no Brasil. 254 ed. : 2009, v. 1, p. 225;

FARVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho na América Latina. **Anais** do XI Encontro ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho), Campinas, 28 de Set. a 1 de Out. de 2009.

FERRAZ, Galeno; ROCHA, Frederico. Os serviços de limpeza e conservação no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), **Texto para Discussão** n. 601, Rio de Janeiro, Nov. 1998;

GEORGES, Isabel Pauline H. Flexibilização do mercado de trabalho e novas formas de mobilidade: carreiras femininas no setor terciário. **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, Ano 11, n.18, 2006, p. 121-145;

HAUG, Frigga. Para uma teoria das relações de gênero. **In:** A Teoria Marxista Hoje: Problemas e perspectivas. Atílio A. Boron et al (Orgs). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, São Paulo: Expressão Popular, 2007;

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho**. 1º ed. São Paulo: Boitempo, 2002; _____; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. São Paulo, **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, Set./Dez. 2007;

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Dictionnaire critique Du féminisme**. Helena Hirata, et al (Orgs). Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 200. Tradução de Miriam Nobre em agosto de 2003;

LAVINAS, Lena . Emprego Feminino: o que há de novo e o que se repete. **Dados** (Rio de Janeiro), IUPERJ, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 41-68, 1997;

LOBO, Elizabeth Souza. **A Classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991;

MAÇÃIRA, Elayne. **Morbidade respiratória em trabalhadores em limpeza interna da Região Metropolitana de São Paulo**. (Dissertação). Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004;

OURIQUES, H. R. ; GARBIN, S. . Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso. **In:** Encontro de Economia Catarinense, 2007, Rio do Sul. **Anais** do Encontro de Economia Catarinense. Rio do Sul : Unidavi, 2007. v. 1. p. 1-19;

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED/BA). Aumento da ocupação feminina é maior desde 1997. (Dieese). **Boletim Especial Mulheres**, 2008;

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED/BA). Relação família e trabalho na perspectiva de gênero: A inserção de chefes e cônjuges no mercado de trabalho na RMS. (Dieese). **Boletim Especial Mulheres**. 2009;

POCHMANN, Márcio. **Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil**. Fórum. Campinas, Agosto de 2006;

RAMOS, Dora M. de O. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001;

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando gênero e classe social. **In:** Uma Questão de Gênero. Albertina de O. Costa e Cristina Bruschini (Orgs). São Paulo: FCC, 1992;

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, EMPRESA URBANA E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA DO ESTADO DA BAHIA (SEAC). Empresas

filiadas. Disponível no site. http://www.seac-ba.com.br/site/empresa_filiadas.aspx , acessado em Ago. 2009;

THEBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. **In:** A Perda da Razão Social do Trabalho. Graça Druck e Tânia Franco (Orgs). São Paulo: Boitempo, 2007;

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 5ª REGIÃO. Jurisprudência/Sentenças. Disponível no site <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=jurisprudencia> acessado em Agosto de 2010.