

Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas

Teresa Kleba Lisboa *

O presente artigo é resultado de uma pesquisa que foi realizada junto a mulheres terceirizadas que trabalham nos serviços de limpeza da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com os objetivos de conhecer o cotidiano de trabalho dessas funcionárias, verificar suas estratégias de sobrevivência e saber como elas conciliam sua dupla jornada, ou seja, seus papéis em casa e no trabalho. Inicialmente, faremos algumas reflexões sobre a categoria terceirização por tratar-se do regime de trabalho a que as mulheres entrevistadas estão submetidas; em seguida, apresentaremos alguns dados sobre o perfil das mulheres entrevistadas, resgatando, através de seus depoimentos, a discriminação de gênero e de classe a que são submetidas em suas trajetórias ocupacionais, inclusive sofrendo assédio moral e assédio sexual; o conflito de identidade na dupla inserção de esferas, a pública (trabalho) e a privada (espaço doméstico); e, por último, o processo de “empoderamento” de duas funcionárias que integram atualmente o sindicato da categoria.

A metodologia utilizada foi a **trajetória de vida**, uma das modalidades dos relatos orais que integram as chamadas metodologias qualitativas. As entrevistas seguiram um roteiro chamado “fio condutor”, que continha 10 perguntas abertas sobre a trajetória de vida das pessoas abordadas. Foram entrevistadas 65 funcionárias, e somente um homem aceitou ser entrevistado.

1 - Terceirização, o que é?

É impossível falar em terceirização sem considerá-la em relação ao fenômeno mundial de reestruturação produtiva em curso no Brasil, especialmente a partir dos anos 90. Do conceito inglês de *partnership* (parceria) com o próprio mercado e com os trabalhadores e do ideal de *outsourcing* — busca de suprimento ou fornecimento vindo de fora (Melo, 1998) —, o processo de terceirização caracteriza-se quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para uma outra empresa, então, chamada de “terceira”.

Terceirização é um processo que pode ter duas faces independentes, mas não excludentes: (a) a desativação, parcial ou total, de setores produtivos. A empresa que terceiriza deixa de “produzir” e passa a “comprar” produtos de outras empresas; (b) a contratação de uma ou mais empresas terceiras que alocam trabalhadores para execução de algum serviço no interior da empresa cliente. Os casos típicos são: guarda, limpeza, restaurante, serviço médico, certos tipos de manutenção, construção civil e outros.

Terceirizar, conforme Abramo (1998), implica o cumprimento de um código de posturas que envolve contratantes e contratadas. A natureza do código de posturas nesse tipo de contrato não é neutra, mas é produto de relações econômicas. O contrato é um espaço de relações políticas, onde se expressam os direitos e os encargos trabalhistas, a responsabilidade acerca dos riscos inerentes ao processo produtivo, a presença ou a ausência de cobertura previdenciária. Na terceirização, o que se prevê é a redução de custos;

* Professora do Departamento de Serviço Social da UFSC, Doutora em Sociologia pela UFRGS e Coordenadora do Núcleo de Estudos em Serviço Social e Relações de Gênero da UFSC.

e o contrato, como um de seus elementos centrais, é entendido como o espaço onde se operacionaliza a contenção de custos. Cláusulas contratuais, nesse contexto, são estratégicas para a redução, através da desresponsabilização da empresa-mãe com os custos da força de trabalho empregada pelas terceiras. Normalmente, a subcontratada tende a reproduzir a lógica da empresa-mãe de fuga dos encargos trabalhistas, num contexto de aumento dos lucros de produção.

A terceirização de alguns setores imprime mudanças em toda a cultura organizacional, mudanças na gestão da força de trabalho, mudanças nos instrumentos da relação legal estabelecida pela empresa, mudanças no modo de ser moral do trabalhador, mudanças no perfil socioeconômico do conjunto dos empregados e mudanças nas possibilidades de exercício dos direitos de cidadania, bem como mudanças no meio ambiente.

A terceirização surge como um elemento a mais na consideração do trabalho real, na medida em que, além de trazer como características a alta rotatividade, os baixos salários, a extensão da jornada e a desproteção social, sugere, também, um quadro mais perverso, que se caracteriza pela contratação de trabalhadores mais propensos à submissão.

Entre os objetivos da reestruturação produtiva, assume relevância o da formação de um novo consenso de classes: bloquear o envolvimento coletivo dos trabalhadores e impedir a pressão por política salarial e direitos que acrescentavam ônus ao processo produtivo. O processo de terceirização dismantelou a ação coletiva e organizada dos trabalhadores. O sindicato não consegue entrar nas empresas terceirizadas, ou não está preparado para lidar com essa realidade; em consequência, produz-se uma relação de controle muito mais direto da gerência sobre os trabalhadores nas empresas de pequeno porte (Abramo, 1998, p. 51).

A transformação do cotidiano num espaço de exercício de ações políticas encontra sérios impedimentos em um contexto de precarização das relações de trabalho, como o instituído pela terceirização: trabalhadores em permanente substituição, desqualificados, cujo vínculo empregatício tem como característica a fragilidade, submetidos a riscos e a cargas de diferentes naturezas, obsessivamente ocupados com a garantia da renda mínima necessária à sobrevivência e permanentemente assaltados pelo medo do desemprego estrutural, da falência das subcontratadas, pela desproteção social fundada por um Estado cada vez mais ausente das políticas sociais (Melo, 1998).

Em pesquisa realizada junto a empresas no Brasil, a terceirização predominou nas seguintes atividades de apoio: faxina ou limpeza, 62,5%; segurança e portaria, 47,5%; transporte, 40,0%; restaurante, 40,0%; manutenção, 40,0%; projetos e engenharia, 15,0% (DIEESE, 1993, p. 19).

A subcontratação é uma realidade cada vez mais presente no mundo do trabalho. Há 10 anos, pouco mais da metade da População Economicamente Ativa estava numa situação que permitia ter um emprego assalariado regular, com contrato, tanto no setor privado quanto no público. Hoje, são menos de 45%, e a tendência é, cada vez mais, reduzir essa proporção. Segundo Singer (1999), cada vez mais empresas só empregarão regularmente, quem sabe, 10% dos seus trabalhadores, procurando colocar os outros 90% na posição de subcontratados.

2 - Levantando o tapete: dando visibilidade às mulheres terceirizadas

Visibilizar significa descobrir a mulher quando se fala de empresa, produção, trabalho e trabalhadores; significa chamar atenção para as distintas realidades e possibilidades vividas por mulheres e homens em termos das suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e da qualidade dessa inserção; significa, ainda, desconstruir um conceito da classe trabalhadora, construído por intermédio de uma representação masculina do operário (Lobo, 1991), e chamar atenção para as práticas diferenciadas existentes no interior da classe trabalhadora. Significa dar um novo estatuto à diversidade no mundo do trabalho e aos processos de construção da(s) complexa(s) subjetividade(s) que ocorrem no seu interior (Abramo, 1998, p. 40).

Visibilizar significa também algo mais que revelar a presença das mulheres por meio de estatísticas (desagregando-as por sexo), significa descobrir onde estão, o que fazem, onde se localizam nos processos

produtivos. Vamos, então, levantar o tapete, dar visibilidade e conhecer alguns dados sobre as mulheres terceirizadas que trabalham na UFSC.

Dos 296 funcionários que trabalham como terceirizados nos serviços de limpeza da UFSC, a grande maioria, 205, são mulheres. Muitas delas migraram do campo para a cidade com a esperança de melhorar de vida (32% das entrevistadas), e, atualmente, 18% delas assumem sozinhas a chefia de suas famílias, porque foram abandonadas pelos maridos ou companheiros, porque os mesmos estão desempregados, presos, ou, ainda, porque são viúvas. A média de filhos dessas mulheres é de três a cinco, e o trabalho é a única forma de sustentá-los; o salário varia de R\$ 190,00 a R\$ 220,00 por mês (para cada filho recebem um abono de R\$ 9,58), e algumas descontam desse salário um aluguel mensal que varia de R\$ 70,00 a R\$ 150,00.

A maior queixa dos funcionários que trabalham como terceirizados na UFSC é que não recebem nenhum auxílio para alimentação, ou seja, vale-refeição.

O cotidiano de trabalho dessas mulheres é intenso: nas oito horas de jornada diárias, limpam banheiros, salas, corredores, escadas, levantam e arrumam as carteiras nas salas de aula, carregam móveis, areiam pisos e paredes, tiram o pó de cadeiras, mesas, do quadro-negro e o “parancho” dos tetos. Muitas mulheres sofrem de doenças relacionadas a excesso de peso — coluna, baixo-ventre (útero e bexiga caídos devido a excesso de peso que levantam), intoxicação pelos fortes produtos que usam na limpeza do anatômico, como soda cáustica e formol. Os e as funcionárias que trabalham em laboratórios como o do biotério e no Departamento de Microbiologia e Parasitologia da UFSC (MIPE) limpam fezes de ratos, de cães, de pombos e de outros animais. Em alguns lugares, fazem o serviço de copeira, de *office boy* e de *office girl*; nos laboratórios de maricultura, limpam camarão e ostra, funções que não constam no contrato.

A incidência de distúrbios psíquicos tem sido freqüente, principalmente entre as mulheres. Quando nos debruçamos sobre a relação entre saúde-doença e o processo de trabalho decorrente da terceirização, verificamos o aparecimento e a associação de distúrbios novos e de patologias vinculadas ao sofrimento psíquico e às psicopatologias: angústia e depressão são os sintomas mais diagnosticados nas mulheres serventes de limpeza, dada a incerteza do dia de amanhã em relação à sobrevivência dos filhos colocada por uma delas: “Estou sem nada em casa pra dar de comer aos meus filhos”.

Pelo menos quatro entrevistadas mencionaram sofrer discriminação, grosseria e humilhação por parte dos funcionários, professores e alunos da UFSC. Essa situação é denominada de assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho, ou terror psicológico, e acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes.

Algumas mulheres chegam a comparar o controle por que passam em seus locais de trabalho com o “tempo dos feitores” e sua relação com os escravos, “só falta a chibata!” Segundo depoimento prestado pelo próprio gerente da empresa terceirizada, há setores da Universidade que não aceitam mulheres grávidas, não permitem que elas sentem durante o horário de trabalho e ficam expostas a situações humilhantes de fiscalização e controle de forma repetitiva e prolongada. O medo de perder o emprego faz com que elas se calem e reprimam suas revoltas e sentimentos.

Além do assédio moral, três serventes de limpeza tiveram a coragem de denunciar que sofrem assédio sexual, e, segundo as mesmas, muitas colegas passam pela mesma situação, mas não têm coragem de fazê-lo, com medo de represálias. A partir do ano 2000, o assédio sexual passou a ser tipificado como crime pelo ordenamento jurídico brasileiro: “(...) deverá ser punido quem constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de superioridade hierárquica ou ascendência no exercício de emprego, cargo ou função”.

Segundo depoimento de várias serventes, “(...) só porque nós somos pobres e passamos trabalho para sustentar nossos filhos, alguns funcionários acham que podem fazer propostas indecorosas, inclusive nos oferecem dinheiro em troca de sexo”.

O assédio sexual, segundo o **Documento sobre Violência contra a Mulher**, do Departamento de Igualdade de Gênero da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

“(...) viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, pode criar condições prejudiciais ao seu bem-estar físico e psicológico e interfere no ambiente de trabalho ao criar uma atmosfera que fragiliza e desmoraliza a mulher trabalhadora”.

Outro problema mencionado na pesquisa é que, em alguns Centros (unidades de ensino), as funcionárias terceirizadas não têm lugar para fazerem suas refeições, ou para permanecerem na hora de intervalo, nem para guardarem seus pertences. Segundo depoimento de uma delas: “Sinto-me jogada de um canto para o outro, ouvindo: ‘aqui não pode ficar, saiam daqui porque é vergonhoso o pessoal da limpeza ficar neste lugar!’ Para onde ir e onde ficar se não tem um espaço destinado para nós?”

3 - Trajetórias ocupacionais: discriminação de gênero e classe

No Brasil, a presença da mulher no mercado de trabalho vem aumentando a partir de 1970. Isso se deve, por um lado, aos movimentos organizados de mulheres e, por outro, à necessidade de aumentar o ganho familiar associada às modificações no processo produtivo e na organização do trabalho, que levaram à criação de novos postos.

Apesar de, historicamente, as mulheres pobres sempre trabalharem, atualmente vêm ocorrendo mudanças significativas no âmbito familiar, sobretudo no que diz respeito à redefinição de papéis (25% das famílias pobres no Brasil são chefiadas por mulheres) e na questão da autoridade na relação entre homem e mulher. A divisão sexual do trabalho evidencia-se para as mulheres em tarefas que não exigem mão-de-obra qualificada e que passaram a ser consideradas “tarefas femininas”. Segundo a OIT (1996), “(...) as taxas de desemprego e subemprego da mulher são superiores às dos homens”, e, apesar do número crescente de mulheres no mercado de trabalho, essa presença tem se limitado a “(...) engrossar a categoria de trabalhadores desfavorecidos”.

As trajetórias ocupacionais das mulheres entrevistadas apontam a escassa mobilidade social e a permanência efetiva em funções consideradas de baixo prestígio: a grande maioria das mulheres entrevistadas para a nossa pesquisa começou a trabalhar dos 12 aos 14 anos de idade, cuidando de crianças ou como empregadas domésticas, em muitos casos só em troca de roupa e comida, seguindo-se as funções de faxineiras e serventes de limpeza. A principal causa que dificulta a mobilidade social e ocupacional dessas mulheres é o baixo nível de ensino: 62% das entrevistadas só freqüentaram quatro anos de escola, e algumas só sabem escrever o nome.

Esse quadro configura uma forma de exclusão social, cujo conceito pode ser utilizado como método analítico para entender as mudanças atuais no mercado de trabalho (Xiberras, 1993, p. 22). Se considerarmos que, além do desemprego aberto, existem outras formas de exclusão que se manifestam dentro do local de trabalho (conduzindo à precarização do trabalho e da relação empregatícia), o conceito de exclusão poderia passar a ser aplicado a um leque maior de circunstâncias que afetam o mundo do trabalho feminino como uma forma de “inserção excluída”, como demonstra o depoimento de uma delas: **“Nós somos o lixo que limpa o lixo da Universidade!”**

O que se constata é uma nova desigualdade social (Martins, 1997) que descarta o humano, e essa desigualdade faz parte de um modelo de desenvolvimento centrado no mercado, na competição, na concorrência e no progresso. Um dos resultados mais cruéis dessa ordem de expropriação e exploração ao final do segundo milênio é a “pobreza de gênero” (Lagarde, 1996). Trata-se da pobreza histórica das mulheres, é produto da dominação-opressão de gênero e caracteriza-se porque

“(...) o gênero feminino é aquele que mais trabalha, recebe menor retribuição pessoal por seu trabalho, enfrenta mais impedimentos e limitações para alcançar riqueza social, possui mais carências, enfrenta mais privações e satisfaz em menor medida suas necessidades vitais” (Lagarde, 1996, p. 170).

Nas famílias pobres, as responsabilidades das mulheres geralmente são muitas: além de ser responsável pelas tarefas domésticas, pela administração da casa e pela educação dos filhos, ela ainda exerce uma

atividade remunerada fora de casa para ajudar no orçamento familiar. Em muitos casos, ela é a “chefe da casa e da família” e arca sozinha com todas as despesas, o que tem contribuído para o fenômeno chamado “feminização da pobreza”. Calcula-se que, no Brasil, 30% das unidades domésticas urbanas são lideradas por mulheres (IBGE, 2001).

De acordo com Friedman (1996, p.118), os fardos carregados pelas mulheres “chefes de família” são extremamente pesados: **fisicamente**, em termos de puro gasto de energia necessária para cumprir o trabalho diário; **psicologicamente**, pela constante ansiedade para resolver os problemas de subsistência diária, isolamento social e da luta com os homens; **materialmente**, pelas responsabilidades de ter que produzir o que a unidade doméstica necessita para sobreviver.

Além da dimensão de exclusão, existem também muitas desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho. A atividade econômica feminina continua sendo caracterizada por segregação ocupacional, em setores de baixo *status*, postos mais precários e menos qualificados (Posthuma, 1998, p. 21).

Quando indagada se existe diferença entre o trabalho de um homem servente de limpeza e uma mulher, uma das entrevistadas respondeu:

“Eu acho que existe diferença entre o trabalho de homens e mulheres, sim (...) o homem dá pouca bola pro serviço de limpeza, ele não tá nem aí. Os fiscais dão mais privilégios para os homens: por exemplo, a fiscal manda o rapaz trabalhar, ele não vai e pronto; ele só diz ‘já varri tudo’, e ela acredita, na realidade não varreu nada... há diferença, sim!” (Dona Orquídea).

O que ficou constatado através da pesquisa é que a maioria das mulheres terceirizadas dependem exclusivamente desse trabalho para sobreviver e sustentar seus filhos, ao passo que muitos homens estão ali fazendo “um bico”, ou possuem outras atividades complementares.

Ainda em relação ao questionamento sobre a diferença entre o trabalho do homem e o da mulher, ao indagarmos se essa profissão de limpar, de varrer, sempre foi mais relacionada com uma profissão feminina, profissão de mulher, a maioria respondeu que sim, que essa função é de mulher. Segundo uma entrevistada: “(...) se eu tivesse uma firma dessa aqui, eu jamais botaria homem pra trabalhar, porque eles são uns mandrião, eles não gostam de trabalhar em limpeza...” (Dona Acácia).

4 - O conflito de identidade na dupla inserção de esferas: trabalho e família

O conceito de “sujeito múltiplo” de Mouffe (1996) traduz a multiplicidade de papéis que as funcionárias terceirizadas assumem no cotidiano: são, ao mesmo tempo, mulheres, trabalhadoras, mães, companheiras, esposas, dentre outros. Apesar de considerar o trabalho remunerado necessário e legítimo porque é a expressão de sua preocupação com os filhos e com a família, a construção de uma identidade de dupla inserção no trabalho e na família para essas mulheres trabalhadoras soa como uma dupla obrigação e jornada ininterrupta de trabalho.

Uma das funcionárias entrevistadas foi abandonada pelo companheiro e ficou com os três filhos da união. Muitas vezes, ela vem trabalhar acompanhada dos três filhos, porque naquele dia não tem escola nem creche, e não tem onde deixá-los. Essa mulher vive em constante conflito, não pode deixar de trabalhar porque tem que sustentá-los e, ao mesmo tempo, sente-se culpada por trazê-los para o ambiente de trabalho e ter expostas as suas deficiências enquanto mãe responsável.

A vida dessas mulheres e suas formas de inserção no mercado de trabalho dependem indubitavelmente de estratégias familiares; todavia estas são ativadas e fortalecidas pela lógica econômica e pela falta de políticas públicas para ampará-las em suas dificuldades. A inter-relação entre família e trabalho ocorre, de um lado, em via dupla e, de outro, de forma circular: gênero e classe são reforçados mutuamente numa situação na qual é difícil identificar elementos de ruptura. Esse processo se articula no interior das famílias, e é ali que se define a inserção desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho (Arango, 1998, p. 176).

Aparentemente, a crise forçou muitas reunificações e seguramente constituiu um forte obstáculo para as separações. As mulheres preferem sofrer humilhações, aceitar as infidelidades ou o alcoolismo do companheiro porque a união familiar se tornou um mecanismo de sobrevivência. O salário (pensão ou aposentadoria) do companheiro, mesmo que irrisório, serve para cobrir despesas vitais, como aluguel, alimentação e outras carências.

A estratégia de dupla invisibilidade assinala a dificuldade de separar as esferas (família e trabalho); essas mulheres dificilmente conseguem estabelecer a diferença entre os papéis de mãe de família e trabalhadora. Resgatando a dimensão subjetiva dessas mulheres, apareceram muitos sonhos e aspirações: ter uma casa própria ou em melhores condições de habitabilidade foram as maiores reivindicações durante uma dinâmica para expressarem seus desejos; um salário melhor, uma vida mais digna, mais respeito e consideração no local de trabalho também foram aspirações citadas.

A dimensão afetiva expressada na carência, na falta de um companheiro do sexo oposto, a solidão e o abandono são expressados no depoimento desta funcionária:

“Olha... (pausa... suspiro...) eu queria tê uma casa melhor pra mim morá... Mas eu também queria tê um bom marido, um companheiro que me entendesse, porque a gente é sozinha, eu tô abandonada, é difícil, a gente vai dormi... Fim de semana, não tem graça, não tenho com quem conversá... Sinto falta de ganhar um carinho... É difícil, porque eu fiquei três ano casada, a gente se controla, tem o serviço, mas farta isso pra gente: o carinho de uma pessoa, um companheiro pra gente dividi as amargura...” (Dona Margarida).

O sentimento de impotência e sensação de abandono na hora de explicar para o filho a ausência do pai também interfere no quadro subjetivo das mulheres:

“(...) porque o meu filho também tá precisando de um pai pra acompanhamento dele... Os amiguinho perguntam: cadê o teu pai? Meu pai morreu, ele diz. Não é assim, filho, eu digo. O teu pai foi embora, ele não morreu. Ah... morreu, porque não tá comigo. Ele sente, eu vejo... Se um home puxa conversa cum ele, ele fica outra criança! É, pra ele farta isso, o amor de um pai, mãe tem... Mas não é suficiente pra uma criança...” (Dona Margarida).

Soma-se a esses fatores a dupla ou tripla jornada, responsável por desgaste, fadiga, cansaço, estresse, aumento de sensibilidade, irritabilidade, nervosismo, angústia, insônia, diminuição na libido, interferências e alteração no relacionamento familiar, imperando, muitas vezes, o sentimento de culpa.

Vários são os riscos existentes nos ambientes de trabalho que ocasionam problemas de saúde. Os riscos podem ser físicos (ruídos, vibrações, pressões anormais e umidade); químicos (poeiras, gases, vapores, substâncias compostas de produtos químicos em geral); biológicos (vírus, bactérias, fungos, parasitas); ergonômicos (esforço físico intenso, levantamento de peso, controle rígido de produtividade, imposição de ritmo excessivo, trabalho em turno noturno, jornadas prolongadas, monotonia e repetitividade); riscos de acidentes (máquinas grandes e inadequadas, equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, e outras situações) (Barreto, 1997, p. 38).

5 - O processo de “empoderamento”: do cabo do esfregão ao cabo das bandeiras de luta no sindicato

O “empoderamento” refere-se a uma construção diferente nas relações de poder, ou seja, procura potencializar pessoas ou grupos que têm menos poder na nossa sociedade; é um poder que vem de baixo, que reconhece os oprimidos como sujeitos da história. É um conceito importante para entender e dimensionar o fortalecimento de capacidades dos atores — individuais, coletivos — em níveis local e global, público e privado, para a sua afirmação como sujeitos e para a tomada de decisões.

Duas mulheres terceirizadas que participaram de um grupo de funcionários terceirizados (coordenado pelo Serviço Social), com o objetivo de proporcionar um espaço para os trabalhadores, socializar experiências e compartilhar seu cotidiano, são hoje integrantes do Sindicato de Conservação e Limpeza de Florianópolis.

Nas suas trajetórias de vida, fica implícito o processo de conscientização que ocorreu durante a participação do grupo, o reconhecimento da competência atribuído pelas demais colegas de trabalho, que resultou em resgate da auto-estima, da autoconfiança e na conseqüente participação do sindicato.

Os grupos ou movimentos sociais são, como diz Pinto (1992, p. 129), "(...) espaços possíveis de visibilidade da mulher enquanto sujeito político". Como sujeitos, essas mulheres estão presentes no grupo de trabalhadoras: participam, discutem, falam, são ouvidas. Participando, estão conquistando seu "empoderamento", sua autodeterminação, fortalecendo e ampliando suas próprias forças e sua autoconfiança.

Cada encontro no sindicato é mais um passo para o processo de formação e busca de conhecimento. Ambas já participaram de encontros sindicais em níveis estadual e nacional, e uma delas viajou pela primeira vez de avião quando foi participar do Encontro de Centrais Sindicais em Belo Horizonte, Minas Gerais, e voltou consciente e com capacidade de falar sobre direitos da mulher, direitos dos trabalhadores terceirizados e organização sindical.

Segundo Friedman (1996), o "empoderamento" político necessita de um processo prévio de "empoderamento" social, através do qual se torne possível a participação efetiva na política. Por exemplo, o "empoderamento" social, especialmente orientado para as mulheres, pode conduzir à libertação das lidas domésticas escravizantes, e o tempo assim ganho pode ser aplicado na prática política. Pode também contribuir para um maior sentimento de autoconfiança, que vem, em parte, de vencer o medo de agir fora do culturalmente sancionado (patriarcal) ou das normas impostas pelo Estado.

As mulheres serventes de limpeza não estavam acostumadas a intervir no cenário "público" ou "político", ao longo de suas vidas. Através do processo de conscientização no qual essas mulheres não apenas se conheceram e conviveram, como também identificaram umas com as outras interesses comuns, ocorreu o "empoderamento", ou seja, as esferas da vida privada politizaram-se, e a política entrou em seus lares. O papel dos agentes externos — professora e estagiárias do curso de Serviço Social que atuaram junto ao grupo — foi de grande importância no processo de conscientização dessas mulheres, na medida em que auxiliaram na reflexão e na politização de suas vidas domésticas, e socializaram dados sobre a realidade: condições de trabalho, problemas em relação à educação dos filhos, às relações de gênero e à sobrevivência, uma vez que muitas delas assumem sozinhas a chefia de suas famílias.

Constatamos, através desta pesquisa, que as novas configurações no mundo do trabalho, decorrentes da proposta neoliberal, têm interferido drasticamente no cotidiano de trabalho das mulheres terceirizadas. As precárias condições a que são expostas, a falta de atendimento às necessidades básicas, como o vale-refeição, e a desvalorização de suas funções têm repercutido negativamente para essas mulheres, destituindo-as do direito de cidadãs. Ressaltamos a importância da intervenção dos agentes externos (profissionais e alunos dos cursos de graduação das áreas humanas e sociais) junto a esse segmento de trabalhadores (terceirizados), atuando na perspectiva de fazê-los se sentirem sujeitos, restituindo sua dignidade e capacitando-os para o "empoderamento".

Referências

- ABRAMO, L. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- ARANGO, L. G. Família, trabajo y identidad de género: analogias y contrastes entre dos categorías socio-profesionales en América Latina. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- BARRETO, M. Mulher, trabalho, saúde: desafios e doenças. **Presença da Mulher**, São Paulo, n. 29, 1997.
- DIEESE. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: DIEESE, 1993. (Pesquisas DIEESE; 3).

- FERREIRA, A. A terciarização no feminino — a discriminação continua... In: MARTINS, A. C.; HENRÍQUEZ, B. A. **Serviço social no feminino**. Lisboa: CPIHTS, 1995.
- FRIEDMANN, J. **Empowerment — uma política de desenvolvimento alternativo**. Oeiras: Celta, 1996.
- IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1999.
- IBGE. **Censo demográfico 2000: características da população e dos domicílios: resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2001.
- LAGARDE, M. **Género y feminismo — desarrollo humano y democracia**. Madrid: Horas & Horas, 1996.
- LOBO, E. S. **A classe operária tem dois sexos — trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- MARTINS, J. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997.
- MELO, A. S. C. et al. Na corda bamba do trabalho precarizado: a terceirização e a saúde dos trabalhadores. In: MOTA, A. E. (Org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998.
- MOUFFE, C. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996.
- OIT. **Encontro tripartite sobre implementação de políticas públicas voltadas à diversidade: relatório**. Genebra: OIT, 1996.
- PINTO, C. R. Movimentos sociais: espaços privilegiados da mulher enquanto sujeito político. In: COSTA, Albertina O.; BRUSCHINNI, A. **Uma Questão de Género**. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos & Fundação Carlos Chagas, 1992.
- POSTHUMA, A. C. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- REYGADAS, L. Fábricas con aroma de mujer. Las nuevas culturas de trabajo vistas desde la óptica de género. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- SARTI, C. A sedução da igualdade: trabalho, gênero e classe. In: SCHPUN, M. R. (Org.) **Gênero sem fronteiras**. Florianópolis: Mulheres, 1997.
- SINGER, P. Cooperativismo e sindicatos no Brasil. In: CUT. **Sindicalismo e economia solidária**. São Paulo, CUT, 1999.
- VILANOVA, M. Pensar a subjetividade — estatísticas e fontes orais. In: MORAES, M. **História oral**. Rio de Janeiro: Diadorim & FINEP, 1994.
- XIBERRAS, M. **As teorias da exclusão — para uma construção do imaginário do desvio**. Lisboa, Instituto Piaget, 1993.